

Министерство образования Омской области
БОУ ДПО «Институт развития образования Омской области»

**Модель оценки (самооценки) профессиональных
компетенций руководителя на основе индикативного подхода**

2019 год

Введение

Модернизация системы образования, структурные и системные изменения в области повышения эффективности деятельности и конкурентоспособности образовательных организаций, качества образования в целом изменили характер задач, на решение которых должна быть направлена деятельность руководителя образовательной организации. Современное общество предъявляет все больше требований к результатам образования, их практической значимости, что напрямую связано с эффективностью управления качеством образования, определяющей новый круг компетенций руководителя. Руководитель образовательной организации становится ключевой фигурой в системе образования, определяющей успешность и эффективность реализации происходящих изменений в российском образовании. От эффективности руководителя зависит направление, в соответствии с которым будет осуществляться деятельность образовательной организации, необходимый объем ресурсов, востребованный этим движением, механизмы развития педагогического коллектива, выстраивания продуктивных отношений с родителями и определение характеристик образовательного результата. Из этого следует, что эффективный руководитель современной школы решает главную задачу – обеспечивает опережающий характер образования: определяет задачи, которые являются важными сегодня и которые станут еще более важными завтра, и главное, умеет находить оптимальные пути их решения.

По результатам TALIS (Teaching and Learning International Survey) – первого международного исследования, посвященного анализу среды обучения, условий работы и оценке качества педагогического корпуса, в котором Россия принимает участие с 2013 года, практически все опрошенные директора прошли управленческую подготовку, но только третья часть из них осуществили ее до вступления в должность. Российские руководители школ, по сравнению с зарубежными коллегами, больше сосредоточены на административной работе и меньше времени уделяют работе с учителями, родителями и учениками. Несмотря на то, что в сравнении с другими странами российские школы лидирует по числу созданных управленческих команд и управляющих советов, директора склонны к авторитарному принятию решений, среди типов руководителей доминирует «авторитарный хозяйственник». Результаты проведения анкетирования по вопросам выявления стилей поведения (анкета А. Роу «Стили принятия управленческих решений») и работы с кадрами, управления образовательной организацией ситуация с директорским корпусом в системе образования Омской области отражает общероссийскую ситуацию по данному направлению. В этой связи становится актуальной задачей создание необходимой системы сопровождения формирования и развития руководителя нового типа, способного к изменению стилю руководства, изменениям в деятельности образовательной организации.

Данные материалы разработаны для проведения оценки (самооценки) профессиональных компетенций руководителя на основе индикативного подхода.

Модель оценки разработана в соответствии с:

- Федеральным мониторингом оценки управленческих механизмов;
- Профессиональным стандартом «Руководитель образовательной организации» (проект, 2019 год)
- Региональным подпроектом «Лидерство в образовании».

Модель была разработана в рамках технического задания РИП- ИнКО «Обновление общего образования в условиях реализации ФГОС», бренд «Школа индивидуальных перспектив руководителя образовательной организации» сотрудниками БОУ ДПО «Институт развития образования Омской области» совместно с руководителями, заместителями руководителей образовательных организаций Омской области. Материалы прошли внешнюю экспертизу сотрудниками Министерства образования Омской области и руководителями муниципальных органов управления образованием Омской области и рекомендованы для использования в регионе. Модель может использоваться органами управления образованием для осуществления внешней

оценки профессиональных компетенций руководителей образовательных организаций. Также модель может являться инструментом самооценки развития профессиональных компетенций руководителя образовательной организации и стать основой для разработки индивидуальной программы профессионального развития руководителя.

Цели оценки

Целями оценки являются:

- содействие повышению качества управления образовательными организациями образования за счет развития профессиональных компетенций руководителя образовательных организаций;
- создание и механизмы сопровождения профессионального развития руководителей образовательных организаций на региональном уровне и становления лидеров Омской школы.

Направления использования результатов оценки

Оценка может быть использована:

- в целях управления качеством образования, для формирования команды лидеров, осуществляющих перевод образовательной организации в эффективный режим развития;
- при составлении рейтингов эффективности руководителей образовательных организаций;
- для информирования граждан о реальных условиях и результатах осуществления управления образовательными организациями Омской области.

Принципы построения оценки

Оценка компетенций руководителя образовательной организации строится на основе следующих принципов:

- комплексность, подразумевающая создание устойчивых связей между всеми функциями сопровождения руководителей образовательных организаций.
- непрерывность как обеспечение возможности формального, неформального и неформального образования для руководителей образовательных организаций;
- персонафицированность, заключенная в возможности получения руководителями профессиональной помощи с учетом конкретных затруднений на основе результатов оценки управленческих компетентностей;
- уровневость, характеризующаяся наличием специально организованного сопровождения профессионального развития руководителей образовательных организаций на муниципальном и региональном уровнях;
- открытость, связанная с информированием профессионального сообщества о состоянии и задачах профессионального развития руководителей образовательных организаций;
- интеграционность, понимаемая как сочетание лучших практик управления образовательными организациями с учетом использования современных технологий по работе с педагогическим коллективом.

Направления оценки

1. Управление информацией;
2. Управление кадрами;
3. Управление ресурсами;
4. Управление процессами;
5. Управление результатами;

Расчет итоговых баллов по каждому направлению

Итоговую оценку не предполагается делать одномерной. Информация о деятельности руководителя образовательной организации группируется по нескольким направлениям и по каждому из направлений переводится в балл по пятнадцати балльной шкале. Таким образом, каждый руководитель образовательной организации получает оценку, выраженную набором баллов, которую можно представить в виде диаграммы.

Каждому руководителю присваивается набор баллов: отдельный балл по каждому направлению из перечисленных выше, которые в совокупности описывают эффективность деятельности руководителя образовательной организации. Балл по направлению вычисляется как нормированная сумма перечисленных выше показателей с весовыми коэффициентами. В результате нормировки итоговый балл по каждому направлению принимает значения в интервале от 0 до 15.

Развитие модели оценки

Рассматриваемый набор значений может, с одной стороны, использоваться системой образования для выработки комплексных планов по развитию, например, включающих помощь конкретным руководителям по тем направлениям, по которым у этих руководителей достаточно низкие показатели, а с другой – давать информацию о конкретных руководителях для граждан.

Кроме того, необходимо отметить, что данная форма оценки допускает непрерывную модернизацию и уточнение, поскольку в рамках каждого из направлений могут добавляться и уточняться параметры, на основе которых формируется итоговый показатель.

Модель оценки (самооценки) профессиональных компетенций руководителя на основе индикативного подхода

«1У» - Управление информацией

Позиция оценивания	Индикатор	Кол-во баллов
1. Нормативное регулирование внутренних и внешних информационных потоков образовательной организации max –1,5	1. Наличие в образовательной организации локальных нормативных актов, определяющие единые требования к оформлению внутренней документации (регламент, положения, рекомендации и др.)	Нет – 0 max –0,5
	2. Наличие в образовательной организации локальных актов, определяющие единые требования к оформлению внешней входящей и исходящей документации в соответствии с требованиями ГОСТ от 01.07.2018г.	Нет – 0 Да - 1 (соответствие 100%)
2. Формирование внутреннего информационного пространства, эффективных каналов коммуникации и системы обмена информацией, включая документооборот max –4	1.Наличие возможности у участников образовательных отношений получения документов образовательной организации в открытом доступе (образцы заявлений, заявок и др.): <ul style="list-style-type: none"> • педагогические работники; • родители (законные представители) 	Нет – 0 max –2 1 1
	2. Наличие в образовательной организации способов оперативного получения и передачи информации в разных форматах: <ul style="list-style-type: none"> • печатные издания; • стенды (в т.ч. электронные стенды); • внутренняя локальная сеть; • внутренний чат; • электронные журналы 	Нет – 0 max –2 за каждую позицию 0,4
3. Управление информационными коммуникациями в целях удовлетворения потребностей всех участников образовательного процесса max –2,5	1.Наличие открытой и общедоступной информации на сайте образовательной организации, содержащей информацию о деятельности учреждения: <ul style="list-style-type: none"> • для обучающихся; • для педагогов; • для родителей. 	Нет – 0 max –0,75 за каждую позицию 0,25
	2. Адресная и своевременная передача информации о деятельности учреждения: <ul style="list-style-type: none"> • для обучающихся; • для педагогов; • для родителей. 	Нет – 0 max –0,75 за каждую позицию 0,25
	3. Наличие и функционирование способов обратной связи для участников образовательных отношений о качестве предоставляемых услуг (обучающиеся, родители, педагоги). <ul style="list-style-type: none"> • сайт; • горячая линия; • дневник.ру; • форум. 	Нет – 0 max –1 за каждую позицию 0,25
4. Использование информационно-аналитических систем как инструмента управления max –7	1. Использование аналитических материалов разного уровня для планирования деятельности ОО и осуществления корректировки: <ul style="list-style-type: none"> • материалы федерального уровня; • материалы регионального уровня; • материалы муниципального уровня; • материалы образовательной организации. 	Нет – 0 Да – 2 за каждую позицию 0,5
	2. Наличие единых требований (конструкторов, шаблонов) для сбора аналитической информации в организации	Нет – 0 Да – 1
	3. Участие руководителя в общественной деятельности (в т.ч. РИП-ИНКО, региональные проекты, ассоциации, Советы и др.): <ul style="list-style-type: none"> • на федеральном уровне • на региональном уровне • на муниципальном уровне. 	Нет-0 max –4 2 1,5 1
	Итого:	15

«2У» - Управление кадрами

Позиция оценивания	Индикатор	Кол-во баллов
1. Организация эффективной кадровой политики, в т.ч. стимулирование max –4,5	1. Уровень квалификации руководителя учреждения соответствует требованиям профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации» (проект, 2019 год): <ul style="list-style-type: none"> • высшее образование (специалитет/магистратура); • профессиональная переподготовка в сфере управления; • дополнительное профессиональное образование по профилю профессиональной деятельности не реже одного раза в три года; • не менее 5 лет стажа на педагогических должностях. 	Нет-0 max -0,5 0,1 0,2 0,1 0,1
	2. Уровень квалификации управленческой команды учреждения (заместители директора) соответствует требованиям профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации» (проект, 2019 год): <ul style="list-style-type: none"> • высшее образование (специалитет/магистратура); • профессиональная переподготовка в сфере управления; • дополнительное профессиональное образование по профилю профессиональной деятельности не реже одного раза в три года; • не менее 5 лет стажа на педагогических должностях. 	Нет-0 max -0,5 0,1 0,2 0,1 0,1
	3. Укомплектованность учреждения кадрами (отсутствие вакантных должностей)	Нет-0 Да-0,5
	4. Доля педагогов, имеющих квалификационную категорию (первая или высшая)	менее 90 % - 0 более 90 %- 0,5
	5. Наличие банка лучших практик педагогов: <ul style="list-style-type: none"> • видеоматериалы; • описанные практики. 	Нет-0; max –0,5 0,1 0,4 (не менее 3 видов)
	6. Деятельность руководителя по привлечению кадров в учреждение: <ul style="list-style-type: none"> • наличие договоров с ВУЗами; • наличие договоров с СУЗами; • организация профориентационной работы по педагогическим специальностям в том числе наличие педагогического класса; • наличие молодых специалистов в возрасте до 35 лет 	Нет – 0 max –1 за каждую позицию 0,25 (от 24% - 0,25)
	7. Наличие в положении об оплате труда разделов «Стимулирующие, премиальные выплаты» с четкими критериями, демонстрирующие открытость распределения средств	Нет - 0 Да - 0,5
	8. Наличие в учреждении действующей комиссии по распределению стимулирующих и премиальных выплат	Нет - 0 Да - 0,5
2. Обеспечение развития кадрового потенциала max –5	1. Наличие индивидуальных программ профессионального развития у педагогов и руководителей образовательных организаций	менее 100 % - 0 100 %- 0,5
	2. Доля педагогов, прошедших добровольную независимую оценку квалификации	менее 30%- 0 30% и более - 0,5
	3. Доля педагогов, вовлеченных в национальную систему учительского роста	менее 40%- 0 40% и более - 0,5
	4. Наличие педагогов, включенных в разработку и реализацию проектов: <ul style="list-style-type: none"> • Международного/Федерального уровней • Межрегионального/Регионального уровней • Межмуниципального /Муниципального уровней • Уровень образовательной организации 	Нет – 0; max –1 0,4 0,3 0,2 0,1
	5. Наличие у образовательной организации статуса инновационной площадки, подтверждаемый сертификатом на текущий период <ul style="list-style-type: none"> • Федеральная инновационная площадка (ФИП) • Стажировочная площадка ИНКО; • Консультационный центр ИНКО; 	Нет – 0; max –1 0,4 0,2 0,2

	<ul style="list-style-type: none"> Участник ИНКО; Муниципальная площадка 	0,1 0,1
	6. Доля педагогов, участников, призеров и победителей профессиональных конкурсов за последние 3 года	до 15% - 0,2 15% и выше – 0,5
	7. Доля педагогов, имеющие ведомственные награды, почетные звания, ученые степени	10% и более-0,5 менее 10% - 0
	8. Наличие в образовательной организации функционирующих внутрикорпоративных форм взаимодействия педагогов (наличие продуктов деятельности): <ul style="list-style-type: none"> внутриучрежденческие стажировки; творческие/рабочие группы; наставничество; ассоциации педагогов; методические объединения педагогов, годовые команды 	Нет – 0 max –0,5 за каждую позицию 0,10
3. Формирование и развитие структуры управления образовательной организацией, поддержка деятельности коллегиальных органов управления образовательной организацией max –1,5	1. Наличие и реализация управленческого проекта по работе с молодыми специалистами, развитие института наставничества за последние 3 года	Нет-0 Да-0,5
	2. Наличие резерва управленческих кадров в учреждении	Нет-0 Да-0,5
	3. Наличие реализованных в образовательной организации управленческих проектов за последние 3 года	Нет-0 Да-0,5
4. Создание административно – управленческой команды и делегирование полномочий max –2,5	1.Наличие циклограммы работы управленческой команды	Нет-0 Да-0,5
	2.Наличие системы контрольных мероприятий по отслеживанию выполнения поручений	Нет-0 Да-0,5
	3. Все члены управленческой команды осуществляют экспертную функцию в образовательной организации	менее 100 % - 0 100 %- 0,5
	4. Управленческая команда принимает управленческие решения по коррекции и улучшению качества образовательного процесса: <ul style="list-style-type: none"> на основе результатов внешней экспертизы; на основе результатов внутренней экспертизы; по результатам мониторинговых исследований различного уровня 	Нет-0 max –1 0,2 0,3 (при наличии экспертного заключения) 0,5 б
5. Установление эффективных коммуникаций внутри трудового коллектива, управление конфликтами max –1,5	1.Отсутствие жалоб на педагогических работников учреждения со стороны заказчиков образовательных услуг (родители, обучающиеся)	Нет-0 Да-0,25
	2.Доля педагогов, осуществляющих профессиональную деятельность в данной образовательной организации более 10 лет	менее 80 % - 0 80 %- 0,5
	3.Наличие в организации образовательных событий по формированию внутренних традиций педагогического коллектива	Нет-0 Да-0,5
	4.Отсутствие обоснованных жалоб, обращений работников в трудовую инспекцию и др. надзирательные органы	Нет-0 Да-0,25
	Итого:	15

«ЗУ» - Управление ресурсами

Позиция оценивания	Индикатор	Кол-во баллов
1. Регулирование ресурсного обеспечения образовательной организации в соответствии со стратегией ее развития max – 2	1.Наличие локальных нормативных актов по вопросам планирования, контроля и использования ресурсов в образовательной организации;	Нет – 0 Да – 1
	2*. Наличие согласованности статей бюджета в соответствии со стратегией развития организации (программы развития)	Нет – 0 Да – 1
2. Формирование системы оплаты труда и материального стимулирования кадров	1. Своевременность обновления Положения об оплате труда в соответствии с целевыми показателями проф. стандарта, инновационной деятельностью ОО по реализации актуальных задач национального проекта «Образования» и с условиями	Нет – 0 Да - 1

max –3	образовательной деятельности ОУ.	
	2. Привлечение внебюджетных средств для повышения оплаты труда работников ОО	Нет – 0 Да – 1
	3. Выполнение целевых показателей по средней заработной плате педагогических работников	Нет – 0 Да – 1
3*. Организация закупочной деятельности max –4	1. Наличие нормативной базы по организации закупочной деятельности: <ul style="list-style-type: none"> • положение о закупках ОО • наличие плана закупок. 	Нет – 0 max – 1 за каждую позицию 0,5
	2. Соблюдение действующих законодательных норм, соблюдение документооборота, отсутствие предписаний ФАС, прокуратуры, обоснованных жалоб со стороны участников контрактной системы	Нет – 0 Да – 1
	3. Наличие внутреннего аудита по организации закупочной деятельности	Нет – 0 Да – 0,5
	4. Наличие и квалификация персонала, осуществляющего закупочную деятельность	Нет – 0 Да – 0,5
	5. Обеспечение сроков выполнения закупочных процедур	Нет – 0 Да – 0,5
	6. Обеспечение открытости закупочной деятельности (размещение информации на сайте ОО)	Нет – 0 Да – 0,5
4. Мониторинг и оценка ресурсов, определение возможных источников их пополнения max –4	1. Наличие Мониторинга (анализ, оценка и контроль) эффективности и результативности использования ресурсов организации	Нет – 0 Да – 0,5
	2. Соответствие материально -технического обеспечения требованиям ФГОС: <ul style="list-style-type: none"> • санитарно-гигиенические нормы образовательного процесса (требования к водоснабжению, канализации, освещению, воздушно-тепловому режиму и др.); • санитарно-бытовые условия (наличие оборудованного гардероба, санузлов и др.) • требования охраны труда; • своевременные сроки и необходимые объёмы текущего и капитального ремонта; • возможность для беспрепятственного доступа обучающихся с ОВЗ к объектам инфраструктуры учреждения (при наличии детей в ОВЗ) 	Нет – 0 max – 1,5 за каждую позицию 0,3
	3. Доля внебюджетных средств в бюджете образовательной организации. Деятельность руководителя по привлечению дополнительных средств для ресурсного обеспечения учреждения (привлечение инвесторов, участие в грантовых конкурсах, участие в государственных программах)	Нет - 0 max – 1 10%-29%-0,25 30%-49% – 0,5 50% - 100%-1
	4. Исполнение муниципального (государственного) задания на предоставление государственных услуг в следующем: <ul style="list-style-type: none"> • соответствие объема предоставленных госуслуг параметрам муниципального (государственного) задания; • соответствие контингента потребителей государственной услуги параметрам муниципального (государственного задания); • соответствие качества предоставленных госучреждением государственных услуг параметрам муниципального (государственного) задания. 	Нет – 0 Да – 1: 0,4 0,2 0,4
5*. Управление финансовыми рисками max –2	1. Наличие мониторинга данных о недобросовестных поставщиках	Нет – 0 Да – 0,5
	2. Соблюдение лимитов выделяемых бюджетных средств при оформлении закупок (услуг), заключении договоров. Эффективная деятельность руководителя по выполнению муниципального задания (количественных и качественных показателей)	Нет – 0 Да – 1

	3. Наличие плана финансово-хозяйственной деятельности на текущий год и размещение его на сайте ОО	Нет – 0 Да – 0, 5
	Итого	15 – для имеющих централизованную бухгалтерию 8– при отсутствии централизованной бухгалтерии

* не заполняется при условии наличия централизованной бухгалтерии

«4У» - Управление процессами

Позиция оценивания	Индикатор	Кол-во баллов
1. Проектирование стратегии развития образовательной организации max –2	1.Наличие внешней экспертной оценки (экспертного заключения) программы развития	Нет – 0 Да – 1
	2.Отражение миссии, видения, ценностей, внутренней культуры образовательной организации в информационно-образовательном пространстве ОО	Нет – 0 Да – 0,5
	3.Наличие и размещение на сайте программы развития, разработанной с учетом основных направлений государственной политики РФ.	Нет – 0 Да – 0,5
2.Обеспечение разработки и реализации общеобразовательных программ, программы развития, а также ЛНА образовательной организации max –1	1.Наличие мониторинга выполнения программы развития в соответствии с целевыми показателями и индикаторами достижения результатов программы развития.	Нет – 0 Да – 0,25
	2.Наличие дорожной карты/плана/проекта реализации программы развития	Нет – 0 Да – 0,25
	3. Образовательная организация реализует ООП с использованием: <ul style="list-style-type: none"> • сетевой формы реализации, • технологий дистанционного и электронного обучения, 	Нет – 0 Да – 0,25
	4. На сайте размещены ООП, локальные акты, разработанные в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ, в соответствии с условиями функционирования ОО	Нет – 0 Да – 0,25
3. Управление образовательным процессом, отвечающим целям и задачам реализуемых программ, запросам социума, с учетом состояния здоровья и возможностей обучающихся, ресурсов образовательной организации max –4	1.Создание условий (наличие программ, подтверждающей документации) для адресной работы с различными категориями обучающихся: <ul style="list-style-type: none"> • одаренные дети; • дети из социально неблагополучных семей; • дети, попавшие в трудные жизненные ситуации; • дети из семей мигрантов; • дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей; • дети-инвалиды; • дети с ограниченными возможностями здоровья; • дети с девиантным (общественно опасным) поведением. 	Нет – 0 Да – 1 за каждую позицию 0,125
	2.Наличие профильных классов с углубленным изучением отдельных предметов в соответствие с запросом социума	Нет – 0 Да – 0,5
	3. Наличие краткосрочных курсов внеурочной деятельности (до 10 часов не менее 2-х программ) реализуемых в поддержку изучения учебных предметов учебного плана ОО	Нет – 0 Да – 0,5
	4. Организация профориентационной работы в организации: <ul style="list-style-type: none"> • наличие программы профориентационной работы; • организация и проведение профессиональных проб 	Нет – 0 max –1 за каждую позицию 0,5
	5.Наличие модели ВСОКО, предусматривающей использование: <ul style="list-style-type: none"> а) результатов независимых муниципальных, региональных, федеральных мониторинговых исследований качества образования; б) различных методик самооценки; в) общественной оценки; г) общественно-профессиональной экспертизы; д) иных процедур оценки. 	Нет – 0 max –1 за каждую позицию 0,20

4. Руководство формированием образовательной среды образовательной организации max –4	1. Наличие культурообразующей и здоровьесберегающей инфраструктуры, включенной в образовательный процесс	Нет – 0 Да – 0,5
	2. Наличие образовательной платформы для организации дистанционного обучения	Нет – 0 Да – 0,5
	3. Наличие лицензированного медицинского кабинета	Нет – 0 Да – 0,25
	4. Наличие действующего спортивного зала, площадки и пр.	Нет – 0 Да – 0,25
	5. Наличие оборудованных учебных кабинетов: <ul style="list-style-type: none"> • физики, • технологии, • химии, • биологии, • ОБЖ, • информатики, • лингафонного кабинета, • кабинета для организации проектной деятельности 	Нет – 0 max –1 за каждую позицию 0,10
	6. Использование ЦОР в образовательном процессе	Нет – 0 Да – 0,5
	7. Доступность среды для обучающихся с ОВЗ: <ul style="list-style-type: none"> • учебно – методическое обеспечение; • специалисты; • доступ в здание; • доступность среды в ОУ; 	Нет – 0 max –1 за каждую позицию 0,25
5. Регулирование организационно-методической деятельности max –2	1. Наличие педагогов, имеющих методические разработки, прошедших экспертизу для включения в региональный реестр учебно-методических материалов (РУМО)	Нет – 0 Да – 0,25
	2. Доля участия педагогов в методических объединениях, семинарах, практикумах, педагогических советах по социально-педагогическим проблемам (муниципальный, региональный).	менее 80%-0 50% - 79% - 0,5 более 80% - 1
	3. Имеется банк данных по инновационным методикам/технологиям, работы (банк лучших описанных практик ОО)	Нет – 0 Да – 0,25
	4. Наличие взаимодействия с социальными партнерами по организации методической работы в ОО	Нет – 0 Да – 0,5
6. Создание безопасных условий жизнедеятельности образовательной организации и всех участников образовательных отношений max –2	1. Отсутствие предписаний и нарушений в ОО	Нет – 0 Да – 0,5
	2. Отсутствие травматизма в ОО	Нет – 0 Да – 0,5
	3. Регулярное проведение учебных тренировок (эвакуаций) не реже 1 раза в четверть	Нет – 0 Да – 0,25
	4. Наличие образовательной среды по направлениям пожарной, антитеррористической безопасности, профилактики ДТП, предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций, оказанию первой медицинской помощи, охране труда (инструкции, стенды, площадки, тренажеры, спецкабинеты и др.).	Нет – 0 Да – 0,25
	5. Наличие служб оказания адресной помощи обучающимся в решении актуальных задач жизнедеятельности и социализации (медицинское сопровождение, психолого-педагогическое сопровождение, социальная служба, служба медиации и др.)	Нет – 0 Да – 0,25
	6. Наличие взаимодействия с социальными партнерами по организации безопасных условий жизнедеятельности образовательной организации и всех участников образовательных отношений	Нет – 0 Да – 0,25
	Итого	15

«5У» - Управление результатами деятельности образовательной организации

Позиция оценивания	Индикатор	Кол-во баллов
1. Наличие стабильной (позитивной) динамики полученных результатов за 2 года при обеспечении объективного контроля: – ВПР; – ОГЭ; – ЕГЭ max – 4	Количество обучающихся 4 классов, сохранившие/показавшие положительную динамику по результатам ВПР при объективности результатов (процент от общего количества обучающихся 4 классов)	1-30%-0,25 31-60%-0,5 61-100 % - 1 max – 1
	Количество обучающихся, сохранившие/показавшие положительную динамику по результатам ОГЭ при объективности результатов (процент от общего количества обучающихся 9 классов)	1-30% - 0,25 31-60% - 0,5 61-100% - 1 max – 1
	Количество обучающихся, сохранившие/показавшие положительную динамику по результатам ЕГЭ при объективности результатов (процент от общего количества выпускников 11 классов)	1-30%-0,25 31-60%-0,5 61-100 % - 1 max – 1
	Количество обучающихся основной школы, сохранившие/показавшие положительную динамику по результатам ВПР при объективности результатов (процент от общего количества обучающихся, участвующих в ВПР)	1-30%-0,25 31-60%-0,5 61-100 % - 1 max – 1
2. Внутренняя система оценки качества (ВСОКО) образования обеспечивает формирование позитивного отношения к объективности оценки качества образования max – 3	1. Наличие во ВСОКО процедур оценки: <ul style="list-style-type: none"> • предметных результатов обучающихся; • метапредметных результатов обучающихся: <ul style="list-style-type: none"> - познавательных УУД; - коммуникативных УУД; - регулятивных УУД; • личностных результатов обучающихся. 	Нет – 0; max – 1,25 0,25 0,25 0,25 0,25 0,25
	2. Наличие во ВСОКО единых критериев оценивания разных форм деятельности обучающихся, утвержденные локальными нормативными актами.	Нет – 0 Да – 0,5
	3. Наличие в ОО банка лучших практик использования педагогами формирующего оценивания для организации деятельности обучающихся	Нет – 0 Да – 0,75
	4. Наличие в повестке педагогических советов, совещаний вопросов, связанных с повышением качества образования на основе анализа результатов процедур оценки качества образования	Нет – 0 Да – 0,5
3. Обеспечение результативности реализации механизмов объективности проведения процедур оценки качества образования max – 3,5	1. Наличие в ОО информационных продуктов по процедурам оценки качества образования для различных групп потребителей: <ul style="list-style-type: none"> • педагогические работники; • родители (законные представители); • обучающиеся 	Нет – 0; max – 0,75 за каждую позицию 0,25
	2. Наличие в плане методической работы ОО обучающихся семинаров с педагогическим коллективом по преодолению рисков получения необъективных результатов	Нет – 0 Да – 0,5
	3. В локальных нормативных актах (регламенты, приказы, положения и др.), регламентирующих проведение национальных и региональных исследований отражена персональная ответственность участников мониторинга за проведение оценочной процедуры/проверку результатов	Нет – 0 Да – 0,5
	4. Наличие по итогам проведения процедур оценки качества образования аналитических справок, содержащих количественный и качественный анализ результатов	Нет – 0 Да – 0,75
	5. Отсутствие ОО в рейтинге школ, демонстрирующих признаки необъективности результатов при проведении оценочных процедур	Нет – 0 Да – 1
4. Управление системой показателей результатов деятельности образовательной организации. max – 4,5	1. Рабочие программы по предметам скорректированы с учетом результатов внутренней и внешней оценки качества образовательных результатов.	Нет – 0 Да – 1
	2. Наличие адресных рекомендаций по результатам анализа процедур оценки качества образования (внутренних и внешних): <ul style="list-style-type: none"> • педагогические работники; 	Нет – 0 Да – 1,5

	<ul style="list-style-type: none"> • родители (законные представители); • обучающиеся 	
	<p>3.Эффективность реализации модели оценки/самооценки профориентационной работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ведется опрос школьников, родителей, педагогов и специалистов, участвующих в профориентационной работе; • реализуются профориентационные мероприятия на основе современных образовательных технологий; • ведется просветительская работа по новым формам профориентации в рамках педагогических мероприятий; • выстроена система повышения квалификации педагогических работников по ведению профориентационной работы в современных условиях; • участвуют в региональных проектах профориентационной работе. 	<p>Нет – 0; max – 1 За каждую позицию - 0,20</p>
	<p>4. Эффективность реализации модели оценки/самооценки деятельности образовательной организации</p> <ul style="list-style-type: none"> • проведена самооценка деятельности образовательной организации в соответствии с моделью оценки/самооценки деятельности образовательной организации; • разработана и реализуется программа перевода образовательной организации в эффективный режим развития 	<p>Нет – 0 max – 1 За каждую позицию - 0,5</p>
		15

Пример оценки. Полученные результаты представляются в лепестковой диаграмме, на которой по осям отложены соответствующие баллы по направлениям.

В результате анализа оценки/самооценки руководителя образовательной организации определяются индикаторы эффективности руководителя на текущий год. Затем руководитель определяет плановые индикаторы на следующий период.

Ряд 1 – фактическое состояние;

Ряд 2 – плановые индикаторы

