

**Управление образования Администрации МОУО
муниципального района Омской области**

ПРИКАЗ

26.11.2021 г.

№ 260

«Об утверждении Концептуальной модели системы мониторинга
эффективности руководителей образовательных организаций
Оконешниковского муниципального района Омской области до 2024 года»

В соответствии с подпунктом 4 пункта 7 Положения о Министерстве образования Омской области, утвержденного Указом Губернатора Омской области от 15 марта 2004 года № 63, распоряжение Министерства образования Омской области №1585 от 18.06.2020 года, в целях создания и реализации муниципальной системы сопровождения профессионального развития руководителей образовательных организаций и становления лидеров в системе образования Оконешниковского муниципального района:

1. Утвердить прилагаемую Концептуальную модель сопровождения профессионального развития руководителей образовательных организаций МОУО муниципального района (далее - Концептуальная модель) (Приложение 1)
2. Утвердить план реализации Концептуальной модели (Приложение 2).
3. Утвердить Регламент о проведении мониторинга эффективности деятельности руководителей образовательных организаций МОУО муниципального района на период реализации до 2024 года (Приложение 3)
4. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на главного специалиста Управления образования Кривошея Л.Г.

Начальник Управления образования
Администрации Оконешниковского
муниципального района Омской области



Е.Н. Совенко

Приложение 1
к приказу Управления образования
Администрации Оконешниковского
муниципального района Омской
области от 26 ноября 2021 г. № 260

КОНЦЕПТУАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ
мониторинга эффективности деятельности руководителей
образовательных организаций Оконешниковского муниципального района
на период реализации до 2024 года

I. Общие положения

Концептуальная модель мониторинга эффективности деятельности руководителей образовательных организаций Оконешниковского муниципального района Омской области (далее – концептуальная модель) определяет основные приоритеты, цели, их обоснование, принципы и механизмы мониторинга эффективности деятельности руководителей как процедуры, направленной на определение соответствия эффективности деятельности руководителей на муниципальном, институциональном уровнях, с учетом требований Единого квалификационного справочника, единой системы мониторинга эффективности деятельности руководителей всех образовательных организаций, формируемой на федеральном уровне. Мониторинг направлен на исследование эффективности руководителей всех образовательных организаций: руководителей общеобразовательных организаций, дошкольных образовательных организаций, учреждений, дополнительного образования детей (далее – руководители образовательных организаций).

Концептуальная модель разработана в соответствии с:

- 1) Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- 2) Распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста;
- 3) Паспортом национального проекта «Образование», утвержденным Президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24 декабря 2018 года № 16);
- 4) Распоряжением Министерства образования Омской области от 19.01.2021 года №71 «Об утверждении программы методическая служба действия между Министерством образования Омской области, ФГ БОУ ВО «Омский государственный педагогический университет», БОУ ДПО «Институт развития образования Омской области», образовательными организациями, расположенными на территории Омской области,

реализующими образовательные программы по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки» ;

5) Распоряжением Министерства образования Омской области от 21.06.2021 № 1797 "Об утверждении Концептуальной модели мониторинга эффективности деятельности руководителей образовательных организаций Омской области»;

6) Паспортом регионального подпроекта «Лидерство в образовании», утвержденным заместителем Председателя Правительства Омской области, Министром образования Омской области Т.В. Дерновой 12 мая 2020 года (далее – региональный подпроект «Лидерство в образовании»);

7) Паспортом муниципального подпроекта «Лидерство образования», утвержденный Приказом Управления образования от 28.07.2020 года № 147 «Об утверждении муниципальных подпроектов».

II. Анализ текущего состояния

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, необходимостью освоения руководителем нового круга компетенций. Руководитель образовательной организации становится ключевой фигурой в системе образования, определяющей успешность и эффективность реализации происходящих изменений в российском образовании. От эффективности руководителя зависят направления, в соответствии с которыми 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. В этой связи 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.

В муниципальной системе образования МОУО

муниципального района Омской области 21- руководитель ОО: 2- дополнительного образования; 2 дошкольного образования.

Все административные работники учреждений образования прошли профессиональную переподготовку в объеме 90 % по теме: «Менеджмент в образовании» (2 вновь назначенных руководителя получают документ об образовании в феврале 2022 года).

Оценка и самооценка профкомпетенций руководителей проводилась по 5 группам:

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

По группам компетенций возможно определить на основании близких балльных характеристик оценки и самооценки директоров, у которых сформирован на высоком уровне ряд профкомпетенций и которые могут быть наставниками по данным направлениям управленческой деятельности для других директоров школ:

- МБОУ «Золотонивская СО»: управление кадрами; управление процессами;
- МБОУ «Любимовская СШ»: управление результатами деятельности ОО;
- МБОУ «Оконешниковская СШ»: управление процессами;
- МБОУ «Крестинская СШ»: управление результатами деятельности ОО;

Все директора школ района нуждаются в отдельном сопровождении и формировании профессиональных компетенций по группам профкомпетенций: управление информацией, управление кадрами, управление ресурсами, управление процессами.

В связи с данными результатами возникла необходимость в организации мероприятий по устранению профессиональных дефицитов у руководителей образовательных организаций через создания индивидуальных программ профессионального развития, организацию системы наставничества и реализацию управленческих проектов по повышению качества образования, созданию программ перехода в эффективный режим развития и программы развития.

III. Цели реализации концептуальной модели мониторинга, их обоснование

IV. Целями реализации концептуальной модели мониторинга являются:

3.1. Определение динамики в эффективности деятельности руководителей в 9 образовательных организациях, качестве их работы и успешности внедрения технологии проектного управления в деятельности руководителей образовательных организаций в условиях реализации муниципального подпроекта «Лидерство в образовании» до 2024 года.

Обоснование. Повышение качества управленческой деятельности обосновано преодолением противоречий между требованиями, предъявляемыми к профессиональным и личностным качествам руководителя образовательной организации, и уровнем его готовности к реализации функций руководителя, выявления динамики в эффективности деятельности руководителей образовательных организаций, повышения эффективности управленческой деятельности в современных условиях, определения качества работы образовательных организаций.

Оценка, формирование и совершенствование профессиональных компетенций руководителей образовательных организаций в условиях прохождения дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки управленческих кадров, ежегодно обновляемых с учетом выявленных профессиональных дефицитов у 21 руководителей дошкольного, общего и дополнительного образования до 2024 года.

Обоснование. Важность формирования профессиональных компетенций руководителей образовательных организаций обусловлена сложностью решения актуальных задач развития образования, многозадачностью управленческой деятельности в части повышения качества управления информацией, управления кадрами, управления ресурсами, управления процессами и управления результатами деятельности образовательных организаций.

Оценка деятельности 9 руководителей образовательных организаций по выстраиванию управленческого цикла в управленческой деятельности, обеспечивающего повышение качества подготовки обучающихся сентября 2021-2024 г.г.

Обоснование. Необходимость обеспечения качества подготовки обучающихся продиктована вхождением РФ в десятку стран, имеющих лучшую систему образования. Разработка и внедрение управленческого цикла, наполнение его компонентов современными смыслами является основой, способствующей выстраиванию системной работы в образовательной организации по обеспечению положительной динамики образовательных результатов обучающихся. По итогам анализа результатов государственной итоговой аттестации обучающихся в 2021 г., проведенного Федеральным институтом оценки качества образования, обучающиеся из 9 образовательных организаций, что составило 67% школ Оконешниковского муниципального района показали низкие образовательные результаты. В этой связи данная цель является приоритетной в системе образования Оконешниковского района на ближайшую перспективу.

Подготовка ежегодно не менее 2 руководителей в резерв управленческих кадров системы образования Оконешниковского муниципального района Омской области, обеспечения адресной поддержки профессиональной карьеры руководителей с использованием механизмов формального, неформального и информального образования.

Обоснование. Необходимость формирования резерва управленческих кадров образовательной организации вызвана важностью выявления потенциала будущих руководителей образовательных организаций до вступления в должность, необходимости адресной поддержки и сопровождения будущих лидеров муниципального образования. Для реализации данной цели в муниципальной системе образования разработаны и внедряются подходы к созданию резерва управленческих кадров, которые требуют мониторинговых исследований в части определения наиболее эффективных механизмов работы с муниципальным управленческим резервом.

Проведение мониторинга условий реализации основных образовательных программ (кадровых, финансовых, материально-технических, психолого-педагогических) на всех уровнях образования в соответствии с требованиями ФГОС не реже 1 раза в год.

Обоснование. Проведение мониторинга условий реализации основных образовательных программ (кадровых, финансовых, материально-технических, психолого-педагогических, информационно-методических) в соответствии с требованиями ФГОС связано с важностью получения информации для системного анализа факторов, оказывающих влияние на повышение качества образования, формированием эффективных практик управления образовательными организациями, функционирующими в разных условиях, которые способствуют развитию единого образовательного пространства и равного доступа обучающихся к качественному образованию. А также выявление рисков профилей позволит своевременно оказать адресную помощь образовательным организациям.

V. Общие принципы и функции Концептуальной модели мониторинга

В основу Концептуальной модели мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций Оконешиковского муниципального района положены следующие принципы:

- 1) комплексность, подразумевающая создание устойчивых связей между всеми функциями сопровождения руководителей образовательных организаций; непрерывность как обеспечение возможности формального, неформального и информального образования для руководителей образовательных организаций;
- 2) персонифицированность, заключающаяся в возможности получения руководителями профессиональной помощи с учетом конкретных профессиональных дефицитов на основе результатов оценки управленческих компетентностей;
- 3) уровневость, характеризующаяся наличием специально организованного сопровождения профессионального развития руководителей образовательных организаций, включая резерв управленческих кадров, на муниципальном уровне;
- 4) открытость, связанная с информированием профессионального сообщества о состоянии и задачах профессионального развития руководителей образовательных организаций средствами образовательного онлайн пространства, которое обеспечивает обмен опытом, обсуждение и изучение эффективных практик управления образовательными организациями;
- 5) интеграционность, понимаемая как сочетание лучших практик управления образовательными организациями с учетом использования современных технологий по работе с педагогическим коллективом.

Функции Концептуальной модели мониторинга являются

- 1) организационная, ориентированная на сбор данных об эффективности деятельности руководителей Омской области, объективности проведения процедур оценки факторов и своевременного выявления изменений, влияющих

на качество образования в образовательной организации;

2) диагностическая, предусматривающая определение системы критериев и показателей эффективности деятельности руководителей, способов обработки и анализа полученных данных о состоянии системы образования в Омской области;

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

VI. информационная, определяющая подходы к формированию комплексной оценки эффективности деятельности руководителей, профессионально-общественной оценки, педагогической экспертизы, самооценки для представления всем участникам образовательных отношений достоверной информации об эффективности деятельности руководителей системы образования Окунешниковского муниципального района Омской области. Описание и механизмы реализации Концептуальной модели мониторинга

Модель мониторинга представляет собой содержание, структуру, набор оценочных процедур, требования к инструментарию их проведения.

Модель мониторинга включает следующие уровни реализации: муниципальный и институциональный. Регулирование отношений, возникающих при осуществлении обмена информацией между участниками проведения мониторинговых исследований эффективности деятельности руководителей образовательных организаций, осуществляется посредством нормативно-правовых документов муниципального уровня, локальных актов образовательной организации.

Мониторинг эффективности деятельности руководителей образовательных организаций осуществляется по показателям в части оценки компетенций руководителей ОО; достижения образовательных результатов – достижения обучающимися планируемых результатов основной образовательной программы (далее – ООП) в общеобразовательной организации, достижения обучающимися целевых ориентиров ООП в дошкольной образовательной организации, достижения обучающимися планируемых результатов ООП в учреждении дополнительного образования детей, организации получения образования обучающимися с ОВЗ, детьми-инвалидами; формирования резерва управленческих кадров; создания условий для реализации ООП:

В качестве методов сбора информации для целей мониторинговых исследований определены:

- сбор информации путем заполнения форм, предложенных участникам мониторинга;

- экспертиза документации образовательной организации на основе критериев;

- экспертная оценка образовательной деятельности в образовательной организации на основе предложенного экспертного листа;

- контекстный анализ информации по результатам интервьюирования руководителей и педагогов образовательной организации;
- анализ открытых источников информации (интернет-сайт образовательной организации);
- сравнительный анализ диаграмм, таблиц данных, заполненных образовательной организацией в рамках проведения самооценки деятельности образовательной организации.

Обработка информации, полученной в ходе мониторинговых исследований эффективности деятельности руководителей образовательных организаций, осуществляется аналитической обработки статистических данных по заданным показателям, предоставлением аналитического отчета в образовательные организации.

Для оценки эффективности деятельности руководителей образовательных организаций в соответствии с показателями используется группа оценочных процедур: национального и муниципального уровней.

Национальные мониторинговые исследования:

Оценка степени соответствия подготовки обучающихся требованиям ФГОС по результатам освоения ООП осуществляется посредством анализа результатов участия во всероссийских проверочных работах (ВПР), единого государственного экзамена (ЕГЭ), основного государственного экзамена (ОГЭ).

Муниципальные мониторинговые исследования:

Для оценки профессиональных компетенций руководителей образовательных организаций, в том числе выявления и устранения профессиональных дефицитов, ежегодно реализуется модель оценки (самооценки) профессиональных компетентностей руководителей, результаты которой выступают основой для разработки индивидуальной программы профессионального развития руководителей (далее – ИППР).

Оценка и самооценка эффективности руководителей проводится по 5 группам показателей: управление информацией, управление кадрами, управление ресурсами, управление процессами, управление результатами деятельности образовательной организации. Основываясь на компетентностном подходе, при анализе сформированности профессиональных компетенций, необходимых для управленческой деятельности, выделяются уровни эффективности руководителя:

- низкий профессиональный уровень характеризует руководителя как организатора. Руководитель имеет недостаточный уровень квалификации, собственный стиль управления образовательным процессом не сложился. Работа такого руководителя с педагогическим коллективом требует новых знаний о менеджменте человеческих ресурсов, инновационном менеджменте, финансовом менеджменте, знаний из области управления качеством школьного образования; фазах становления образовательной организации, ее развития от традиционной знаниевой до инновационной личностно-ориентированной модели;

- средний профессиональный уровень компетентности руководителя как достаточно опытного руководителя - менеджера - организатора

характеризуется показателем его достижений в приобретении умений руководить организацией; понимания и принятия нормативно-правовой базы, концепций и программ развития школы на перспективу, требований к педагогическим кадрам и к руководителям; способностей работать с людьми, управлять человеческими ресурсами, формировать стабильный коллектив; обладания умениями хозяйствовать в условиях развития большей самостоятельности школы, привлекать социальные связи для улучшения качества образования;

- высокий профессиональный уровень (эффективный руководитель) характеризует директора школы как компетентного руководителя - менеджера – лидера - стратега - организатора - предпринимателя и является показателем его умелого руководства образовательной организацией с опорой на инновационный опыт не только собственный, но и других развивающихся организаций; развитых лидерских качеств и умений создавать из коллектива команду, действующую в едином направлении к общей цели; наличия коллегиальности в решении задач и принятии ответственных решений для образовательной организации; уровня знаний об образовательном рынке, рынке труда, образовании, информационно-компьютерных технологиях, технологии управления; социальных умений (таких как самонаправленность, самоуверенность, рискованность), умений управлять качеством образования и внедрять систему контроля качества деятельности педагогического персонала и качества обучения в образовательной организации.

По итогам результатов проведенного анализа эффективности руководителей, сравнения результатов внешней оценки и самооценки формируются адресные рекомендации и направляются в муниципальные системы образования для принятия управленческих решений. В соответствии с выявленными профессиональными дефицитами руководителей образовательных организаций направляют на адресные курсы повышения квалификации и профессиональную переподготовку.

Муниципальный мониторинг реализации ФГОС дошкольного, начального, основного, среднего общего образования, для детей с ОВЗ в образовательных организациях, образовательных программ в учреждениях дополнительного образования детей проводится с целью оценки качества организации получения образования обучающимися, в том числе с ОВЗ, выявления проблем и оказание методической помощи образовательной организации на основе экспертной оценки. Мониторинг осуществляется ежегодно в соответствии с утвержденным графиком.

Основой определения параметров для мониторинга является управление качеством образования в образовательных организациях: качество условий реализации ООП (в т.ч. требования к условиям реализации ФГОС); качество образовательного процесса; качество управления деятельностью образовательных организаций по реализации ФГОС. Объектом мониторинга является система реализации ООП начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования, фрагменты образовательного процесса, внутренняя система оценки качества образования, ИППР педагогов, которые реализуются в образовательной организации.

Объекты мониторинга могут корректироваться ежегодно с учетом анализа результатов качества управленческой деятельности и закрепляются регламентом.

В программу мониторинга в качестве процедур включено:

- интервьюирование педагогического коллектива и управленческой команды образовательной организации, предусматривающее вопросы об организации образовательной деятельности для обучающихся на базовом и углубленном уровнях подготовки, обучающимися с ОВЗ, детьми – инвалидами, выстраивание сетевой формы реализации ООП для обеспечения индивидуализации обучения;

- проведение самооценки на основе экспертных листов управленческой командой образовательной организацией условий реализации ООП и осуществление мониторинга реализации ИППР педагогов на предварительном этапе, до мониторингового выезда;

- анализ образовательной деятельности в соответствии с требованиями и ФГОС начального, основного, среднего общего образования, для детей с ОВЗ;

- экспертиза реализации ООП (учебный план; план внеурочной деятельности; рабочие программы по учебным предметам, курсам внеурочной деятельности; рабочая программа воспитания; календарный план воспитательной работы; коррекционные программы для обучающихся с ОВЗ; внутренняя система оценки качества образования; кадровые условия реализации ООП);

- экспертиза, посещенных учебных и внеучебных занятий на основе экспертного листа, по которому ведется оценка деятельности учителя и обучающихся;

- консультирование и оказание адресной методической помощи учителям и педагогам дополнительного образования по результатам, посещенных учебных и внеучебных занятий.

В результате экспертной оценки формируются адресные рекомендации педагогам, технические задания образовательным организациям, которые содержат перечень выявленных проблем для принятия управленческих решений на институциональном уровне, кроме того, выявляется уровень управления качеством образования в образовательной организации (очень низкий; низкий; удовлетворительный; достаточный; высокий).

С целью анализа качества управленческой деятельности руководителей образовательных организаций всех типов используется модель (оценки) самооценки деятельности образовательных организаций с учетом особенностей функционирования. В качестве ключевых направлений оценки определены:

- массовость достижения базовых результатов;
- развитие таланта, включая подготовку одаренных обучающихся;
- прозрачность и объективность образовательного процесса;
- качество образовательной среды, включая организацию профессиональной ориентации и дополнительного образования обучающихся;
- индивидуализация образовательного процесса;
- результаты участия в региональных и федеральных программах

подготовки выпускников;

- качество управления образовательной организацией, осуществляемая посредством реализации модели оценки (самооценки) деятельности образовательных организаций с учетом особенностей функционирования.

5.6.2.3. Для получения достоверной информации об условиях осуществления образовательной деятельности ежегодно используется методика «Социальный паспорт», который включает оценку финансово-экономических, территориальных, материально-технических, кадровых условий, социальный статус и достижения обучающихся. В результате обработки полученных данных от образовательных организаций отдельно по каждому разделу составляется рейтинг образовательных организаций. С целью определения места в рейтинге образовательная организация оценивается по конкретной группе показателей путем вычисления среднего арифметического значения индексов, полученных по каждому пункту раздела. Рейтинг выставляется на основе диапазона значения индексов для каждого кластера. По результатам проведения социального паспорта составляются аналитические справки для принятия управленческих решений на муниципальном и институциональном уровнях с учетом кластера образовательной организации.

Полученная информация в ходе мониторинговых процедур является основой для принятия управленческих решений на заседаниях Управления образования по качеству образования системы образования Оконешниковского муниципального района.

VII. Требования к обеспечению объективности процедур, качеству измерительных материалов и процедур оценки

Получение в рамках каждой оценочной процедуры объективных и достоверных данных требует соблюдения следующих условий:

1) организация контроля за качеством сбора данных, информации, которая предоставляется в результате процедур оценки;

2) создание группы экспертов на уровне муниципалитета, ответственных за организацию и проведение мероприятий по мониторингу эффективности деятельности руководителей образовательных организаций;

3) разработка регламентов проведения мониторинговых исследований, определяющих описание всех направлений работ, включенных в исследование:

- план-график проведения оценочных процедур;
- организационно-технологическое сопровождение всех этапов оценочных процедур с применением мер информационной защиты;
- описание действий координаторов от образовательных организаций и участников оценочной процедуры;
- описание измерительных материалов для проведения оценочной процедуры;

- осуществление научно-методической экспертизы используемого инструментария, обработки и представления результатов мониторинговых исследований с привлечением квалифицированных специалистов,

представителей общественности;

- выезд в пункты проведения оценочных процедур институциональных экспертов.

Для обеспечения повышения качества измерительных материалов и оценочных процедур, используемых при реализации модели мониторинга, предъявляются следующие требования:

1) проведение обязательной общественно-профессиональной экспертизы, обеспечение гласности и коллегиальности при планировании, разработке и использовании измерительных материалов и процедур оценки;

2) внедрение единых требований качества измерительных материалов и процедур оценки в части системы оценивания, статистической обработке результатов оценочных процедур, системы хранения измерительных материалов, процедур проведения исследований, форм представления и распространения результатов оценки.

VIII. Показатели эффективности реализации модели мониторинга

Формирование единых подходов к нормативному, организационному, научно-методическому сопровождению проведения мониторинговых исследований эффективности деятельности руководителей образовательных организаций.

Положительная динамика результатов проведения мониторинговых исследований по показателям мониторинга эффективности деятельности руководителей образовательных организаций в муниципальной системе образования.

Создание условий для оказания своевременной адресной помощи в повышении качества управленческой деятельности на институциональном уровне.

Формирование резерва управленческих кадров, экспертного сообщества в области мониторинга эффективности деятельности руководителей образовательных организаций.

В качестве показателей мониторинга эффективности деятельности руководителей образовательных организаций определены следующие группы показателей:

1. По оценке компетенций руководителей образовательных организаций (далее – ОО):

- 50% руководителей ОО, обладающих требуемым уровнем профессиональной подготовки, от общего числа руководителей всех образовательных организаций муниципального района;
- 80% руководителей ОО наличие административно-управленческого персонала высшего профессионального образования или дополнительной профессиональной подготовки по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом»;
- 18% руководителей ОО с высоким уровнем сформированности профессиональных компетенций, от общего числа руководителей;
- 50% руководителей ОО, в отношении которых проводилась оценка качества управленческой деятельности, от общего числа руководителей всех образовательных организаций муниципального района;
- 20% руководителей, прошедших обучение по ДПП «Эффективный руководитель» и «Эффективный руководитель: проектирование компонентов управленческого цикла как условие повышения качества образования в образовательной организации», от общего числа руководителей всех образовательных организаций муниципального района;
- 50% руководителей, реализующих управленческие проекты, направленные на повышение качества образования в ОО, от общего числа руководителей всех образовательных организаций муниципального района;

5.3.3. По организации получения образования обучающимися с ОВЗ, детьми-инвалидами:

- 70% руководителей ОО, обеспечивающих включение в образовательный процесс для детей ОВЗ адаптированных образовательных программ, а также использование специальных методов обучения и воспитания, специальных учебников, учебных пособий и т.д.
- 25% руководителей ОО, обеспечивающих включение в образовательный процесс для детей-инвалидов специальных условий (обеспечение доступа в здание организации, индивидуальные программы реабилитации и т.д.);

По созданию условий для реализации ООП:

В части кадровых условий:

- не менее 80% наличие учителей с установленной первой и высшей квалификационной категорией;
- не менее 85% учителей с высшим образованием;

- не менее 3 % молодых учителей (до 35 лет);
- не менее 3 % учителей со стажем работы до 3 лет;
- не менее 10% педагогов, прошедших добровольную независимую оценку квалификации;
- 100% педагогов, имеющих индивидуальную профессиональную программу развития;
- не менее 20 % образовательных организаций, имеющих статус региональной инновационной площадки, подтверждаемый сертификатом на отчетный период;
- не менее 3% педагогов, имеющие ведомственные награды, почетные звания, ученые степени.

В части материально-технических условий:

- не менее 50 % руководителей образовательных организаций, которые обеспечены компьютерами не ниже среднего областного показателя с наличием доступа к сети Интернет, в т.ч. наличие скоростного Интернета для обеспечения сетевого взаимодействия;
- не менее 70% руководителей образовательных организаций, которые имеют оборудованный спортзал, спортивную площадку (стадион), оборудованных в соответствии с требованиями ФГОС общего образования;
- не менее 3% руководителей образовательных организаций (школ, учреждений дополнительного образования детей), которые имеют оборудованные кабинеты и специализированные кабинеты;
- 60 % руководителей образовательных организаций, которые имеют специальные помещения для занятий обучающимися учебно-исследовательской и проектной деятельностью;
- не менее 25% руководителей образовательных организаций, которые имеют доступную образовательную среду для обучающихся с ОВЗ (учебно-методического обеспечения образовательного процесса, оборудованный доступ в здание ОО).

В части финансово-экономические условия:

- не менее 20 % внебюджетных средств в бюджете образовательной организации (привлечение дополнительных средств для ресурсного обеспечения учреждения, привлечение инвесторов, участие в грантовых конкурсах, участие в государственных программах и т.д.);
- соблюдение лимитов выделяемых бюджетных средств при оформлении закупок (услуг), заключении договоров;
- 100% руководителей образовательных организаций, которые имеют план финансово-хозяйственной деятельности на текущий год и размещение его на сайте ОО.

В части психолого-педагогических условий:

- не менее 10% руководителей образовательных организаций, которые обеспечивают формирование и развитие психолого-педагогической

компетентности обучающихся, педагогических и административных работников, родительской общественности;

- не менее 10% руководителей образовательных организаций, которые обеспечивают психолого-педагогическое сопровождение участников образовательных отношений.

Приложение 2
к приказу Управления
образования Администрации
Оконешниковского МР
от 26 ноября № 260

План по реализации Концептуальной модели системы мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций Оконешниковского муниципального района Омской области до 2024 года

№ п/п	Наименование мероприятия	Сроки	Результат	Ответственные
1. Повышение уровня профессиональной компетенции				
1.1.	Мониторинг оценки (самооценки) профессиональных компетентностей руководителей	2021, 2023 г.г.	Выявлены профессиональные затруднения	Управление образования, руководители ОО
1.2.	Разработка ИППР	ежегодно (по мере выявления профессиональных затруднений)	ИППР	Наставники, руководители ОО
1.3.	Организация КПК и ПП по устранению профессиональных дефицитов	2021-2024 г.г.	Свидетельство о прохождении КПК, диплом ПП	Управление образования, руководители ОО
1.4.	Разработка и реализация управленческих проектов	2021-2024 г.г.	Управленческие проекты	Управление образования, руководители ОО
1.5.	Защита управленческих	2021-2024 г.г.	Выявление лучших практик	Управление образования,

	проектов и выявление лучших практик			руководители ОО
1.6.	Создание банка лучших практик	2021-2024 г.г.	Банк лучших практик	Управление образования, методическая служба, руководители ОО
1.7.	Распространение лучших практик на региональном и федеральном уровнях	2021-2024 г.г.	Участие в конференциях, форумах и т.д. на различных уровнях	Управление образования, руководители ОО
1.8.	Конкурсы профессионального мастерства	2021-2024 г.г.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Управление образования, методическая служба, руководители ОО
1.9.	Организация наставничества	2021-2024 г.г.	Созданы пары «наставник-наставляемый»	Управление образования, методическая служба, руководители ОО
1.10.	Разработка и реализация совместных проектов в рамках наставничества	2021-2024 г.г.	Проекты	Управление образования, методическая служба, руководители ОО
2. Достижение обучающимися планируемых результатов освоения ООП				
2.1.	Проведение мониторинга реализации ФГОС дошкольного образования, начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования, дополнительных	2021-2024 г.г. (согласно графика)	Аналитическая справка, адресные рекомендации	Управление образования, методическая служба

	образовательных программ в ОУ			
2.2.	Организация работы муниципальных ассоциаций учителей-предметников, направленная на повышение качества образования	2021-2024 г.г.	Планы работы	Управление образования, методическая служба
2.3.	Создание банка лучших практик по методическим разработкам, мастер-классов, рабочих программ, уроков.	2021-2024 г.г.	Банк практик	Управление образования, методическая служба, руководители МАУП
2.4.	Реализация плана мероприятий по реализации Концепции преподавания предметных областей	2021-2024 г.г.	Достигнуты планируемые результаты Концепций	Управление образования, методическая служба, руководители МАУП
3. Организация по получению образования обучающихся с ОВЗ, детьми - инвалидами				
3.1.	Проведение мониторинга реализации ФГОС для детей с ОВЗ, дополнительных образовательных программ в образовательных организациях Оконешниковского муниципального района	2021-2024 г.г. (согласно графика)	Аналитическая справка и адресные рекомендации	Управление образования, методическая служба
3.2.	Выявление лучших практик по реализации ФГОС для детей с ОВЗ, детей-инвалидов.	2021-2024 г.г.	Банк лучших практик	Управление образования, методическая служба

3.3.	Разработка и реализация управленческих проектов	2021-2024 г.г.	Проекты	Управление образования, руководители ОО
4.Формирование резерва управленческих кадров				
4.1.	Формирование и ведение банка данных руководителей ОО	2021-2024 г.г.	Банк данных руководителей ОУ	Управление образования
4.3.	Разработка ИППР перспективными будущими руководителями	2021-2024 г.г.	ИППР перспективных руководителей	Управление образования, руководители ОУ
4.4.	Организация КПК и ПП для перспективных руководителей	2021-2024 г.г.	Свидетельство о прохождении КПК, диплом о ПП	Управление образования, руководители ОУ
4.5.	Организация наставничества	2021-2024 г.г.	Программа «наставник-наставляемый»	Управление образования, методическая служба, руководители ОО
5.Создание условий для реализации ООП				
5.1.	Мониторинг по созданию условий	2021, 2023 г.г.	Аналитическая справка по социальному паспорту	Управление образования, методическая служба, руководители ОО

5.2.	Проведение муниципального конкурса на лучшую образовательную среду	2021-2024 г.г.	Выявление лучших практик	Управление образования, методическая служба
5.3.	Разработка и реализация управленческих проектов по созданию развивающей среды с учетом выявленных затруднений у обучающихся по результатам внешних оценочных процедур	2021-2024 г.г.	Проекты	Управление образования, методическая служба, руководители ОУ.
5.4.	Создание банка лучших практик по применению развивающей образовательной среды в поддержку учебных предметов	2021-2024 г.г.	Банк лучших практик	Методическая служба, руководители ОУ
5.5.	Разработка и реализация управленческих проектов по созданию, научно-методических, организационно-педагогических, материально-технических условий.	2021-2024 г.г.	Проекты	Методическая служба, руководители ОУ

Приложение 3
к приказу Управления
образованием Администрации
Оконешниковского МР
от 26.11.2021 года № 260

РЕГЛАМЕНТ

о проведении мониторинга эффективности деятельности руководителей образовательных организаций Оконешниковского муниципального района на период реализации до 2024 года.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий регламент проведения мониторинга эффективности деятельности руководителей образовательных организаций Оконешниковского муниципального района на период реализации до 2024 года (далее соответственно - Мониторинг, Регламент) разработан в соответствии с:

- 1) Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- 2) Распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста;
- 3) Паспортом национального проекта «Образование», утвержденным Президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24 декабря 2018 года № 16);
- 4) Распоряжением Министерства образования Омской области от 1 9.01.2021 года №71 «Об утверждении программы взаимодействия между Министерством образования Омской области, ФГ БОУ ВО «Омский государственный педагогический университет», БОУ ДПО «Институт развития образования Омской области», образовательными организациями, расположенными на территории Омской области, реализующими образовательные программы по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки» (далее – программа взаимодействие);
- 5) Паспортом регионального подпроекта «Лидерство в образовании», утвержденным заместителем Председателя Правительства Омской области, Министром образования Омской области Т.В. Дерновой 12 мая 2020 года (далее – региональный подпроект «Лидерство в образовании»);
- 6) Паспортом муниципального подпроекта «Лидерство образования», утвержденный Приказом Управления образования от 28.07.2020 № 147 «Об утверждении муниципальных подпроектов»
- 7) Распоряжением Министерства образования Омской области от 21.06.2021 № 1797 "Об утверждении Концептуальной модели мониторинга

эффективности деятельности руководителей образовательных организаций Омской области»;

8) Приказом Управления образования от 30.06.2021 года № 162 «Об утверждении Концептуальной модели системы мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций Оконешниковского муниципальногорайона Омской области до 2024 года»

9) иными нормативными правовыми актами, регламентирующими оценку профессионального роста педагогов, методическими рекомендациями Министерства просвещения Российской Федерации, Министерства образования Омской области по вопросам профессионального роста педагогических работников.

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 получения независимых результатов эффективности руководителей образовательных организаций, а также для принятия своевременных управленческих решений на муниципальном уровне.

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

Мониторинг по учету руководителей образовательных организаций, повысивших уровень профессиональных компетенций:

- модель оценки (самооценки) профессиональных компетентностей руководителей;

- модель (оценки) самооценки деятельности образовательных организаций с учетом особенностей функционирования;

Участие во внешних оценочных процедурах (ВІР, ОГЭ, ЕГЭ, РІЗА, региональных) и внутренних мониторингах по достижению обучающимися планируемых результатов освоения основных образовательных программ:

- регламенты внешних и внутренних процедур.

Мониторинг по организации получения образования обучающимися ОВЗ, детьми –инвалидами:

- регламент по организации получения образования обучающимися, детьми –инвалидами.

Мониторинг по формированию резерва управленческих кадров:

- анкета «Диагностика лидерских способностей»;

- тестирование кандидатов в муниципальный управленческий резерв;

- собеседование кандидатов в муниципальный управленческий резерв.

4.5. Мониторинг по созданию условий для реализации основных образовательных программ:

- методика «Социальный паспорт»;

- методика о проведении НОКУОУ.

5. Индикаторами Мониторинга являются:

- оценка профессиональных компетенций руководителей образовательных организаций;
- качество управленческой деятельности руководителей образовательных организаций;
- качество образовательной деятельности (базовая подготовка обучающихся, подготовка обучающихся высокого уровня, организация получения образования обучающимися с ОВЗ, организация дополнительного образования обучающихся);
- объективность результатов внутренней и внешней оценки;
- условия осуществления образовательной деятельности;
- качество кадрового состава образовательной организации, включая управленческий резерв.

6. Руководство и координацию проведения мониторинговых исследований осуществляет Оконешниковского.

7. Методическое, организационно-технологическое и информационное сопровождение Мониторинга осуществляет информационно-методический отдел МКУ «ЦХО в сфере образования».

8. Регламент распространяется на все образовательные организации Оконешниковского муниципального района (далее - ОО).

II. ОБЩИЕ ПОДХОДЫ И ТРЕБОВАНИЯ К ПОРЯДКУ ПРОВЕДЕНИЯ МОНИТОРИНГА

1. Требования к порядку проведения

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

Информация о проведении Мониторингов размещается на сайте Управления образования в разделе «Мониторинговые исследования».

По результатам Мониторингов каждое ОО имеют доступ через сайт Управления образования к итоговым материалам и направляются на электронные адреса учреждений.

В итоговых материалах представляются количественные результаты по каждому показателю, выводы и общие рекомендации по ОО.

III. ОРГАНИЗАЦИЯ МОНИТОРИНГОВ

Деятельность отдельных исполнителей по организации и проведению Мониторинга.

Управление образования Администрации Оконешниковского муниципального района Омской области (далее Управления образования):

- осуществляет нормативное правовое обеспечение Мониторинга в пределах своей компетенции;

- распределяет в пределах своей компетенции функции исполнителей по организации и проведению Мониторинга;

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

- принимает управленческие решения по результатам Мониторинга.

Информационно-методический отдел МКУ «ЦФЭХИМОСО»

- обеспечивает методическое, организационно-технологическое и информационное сопровождение Мониторинга;

- разрабатывает инструктивные материалы по проведению Мониторинга;

- формирует информационные базы данных для проведения Мониторинга;

- осуществляет взаимодействие с институциональными координаторами по проведению мониторинговых исследований;

- проводит обработку результатов и анализ данных Мониторинга;

- предоставляет статистические данные результатов Мониторинга и направляет рекомендации в Оконешниковского;

- обеспечивает надлежащий порядок передачи и хранения материалов для проведения Мониторинга;

- обеспечивает соблюдение информационной безопасности при проведении Мониторинга (кодирует информацию с целью сохранения конфиденциальности);

Образовательные организации:

- обеспечивают проведение и соблюдение процедур Мониторинга;

- назначают координаторов, ответственных за проведение Мониторинга;

- принимают управленческие решения по результатам Мониторинга.

4. Для проведения Мониторинга используются:

- стандартизированные информационные таблицы в форме развернутых ответов с указанием ссылок на интернет - страницы, на которых размещены документы и материалы с информацией, характеризующей следующие системы или комплексы мероприятий, реализуемых на муниципальном уровне;

- заполнение электронных форм, расположенных на платформе Google Диск.

5. Результаты мониторинга представляются и рассматриваются на Координационном совете по качеству образования, общественном совете, совещании руководителей ОО, районном научно-методическом совете, заседаниях районных ассоциациях учителей предметников с учетом, наделенных полномочий каждого из представленных органов управления.

6. Результаты мониторинга используются:

Для принятия управленческого решения на разных уровнях;

Для коррекции и планирования деятельности по организации и выстраиванию работы по выявленным проблемам, как на уровне муниципалитета, так и на уровне образовательных организаций.

Приложение 1
к регламенту проведения
муниципального мониторинга
эффективности деятельности
руководителей
образовательных организаций

Организация муниципального мониторинга эффективности деятельности руководителей
образовательных организаций

Показатели оценки	Индикаторы	Инструментарий	Периодичность проведения мониторинга	Методы сбора и обработки информации	Ответственные за сбор и анализ данных
Оценка компетенций руководителей образовательных организаций	- доля руководителей ОО, обладающих требуемым уровнем профессиональной подготовки, от общего числа руководителей всех образовательных организаций района; - наличие у административно-управленческого персонала высшего профессионального образования или дополнительной профессиональной подготовки по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом»;	Модель оценки (самооценки) профессиональных компетентностей руководителей дошкольных образовательных организаций района на основе индикативного подхода	Не реже 1 раза в 3 года, участие каждого руководителя образовательной организации	Формализованный сбор данных с применением анкетирования Контекстный анализ информации по результатам анкетирования	ОО, Управление образования
	- доля руководителей ОО, добровольно прошедших процедуру выявления профессиональных дефицитов, от общего числа руководителей всех образовательных организаций региона; - доля руководителей ОО с высоким	Модель оценки (самооценки) профессиональных компетентностей руководителей общеобразовательных организаций района на основе индикативного подхода (утверждена)	Не реже 1 раза в 3 года, участие каждого руководителя образовательной организации	Формализованный сбор данных с применением анкетирования Контекстный анализ информации по результатам анкетирования	ОО, Управление образования

	<p>уровнем сформированности профессиональных компетенций, от общего числа руководителей;</p> <p>- доля руководителей ОО, в отношении которых проводилась оценка качества управленческой деятельности, от общего числа руководителей всех образовательных организаций региона;</p> <p>- доля руководителей, прошедших обучение по ДПП «Эффективный руководитель» и «Эффективный руководитель»: проектирование компонентов управленческого цикла как условие повышения качества образования в образовательной организации», от общего числа руководителей всех образовательных организаций региона;</p> <p>- доля руководителей, реализующих управленческие проекты, направленных на повышение качества образования в ОО, от общего числа руководителей всех образовательных организаций региона</p>	<p>распоряжением МООО от 05.11.2019 № 4200)</p> <p>Модель оценки (самооценки) профессиональных компетентностей руководителей адаптивных образовательных организаций Омской области на основе индикативного подхода;</p>	<p>Не реже 1 раза в 3 года, участие каждого руководителя образовательной организации</p>	<p>Формализованный сбор данных с применением анкетирования</p> <p>Контекстный анализ информации по результатам анкетирования</p>	<p>ОО, Управление образования</p>
		<p>Модель оценки (самооценки) профессиональных компетентностей руководителей учреждений дополнительного образования детей района на основе индикативного подхода</p>	<p>Не реже 1 раза в 3 года, участие каждого руководителя образовательной организации</p>	<p>Формализованный сбор данных с применением анкетирования</p> <p>Контекстный анализ информации по результатам анкетирования</p>	<p>ОО, Управление образования</p>
<p>Достижение обучающимися планируемых результатов освоения основных образовательных программ</p>	<p>По достижению обучающимися целевых ориентиров ООП в дошкольной образовательной организации:</p> <p>- доля руководителей, в которых содержание образовательной программы ДО обеспечивает развитие личности обучающихся в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями детей по компонентам – социально-коммуникативное развитие, познавательное развитие, речевое развитие, художественно-эстетическое развитие, физическое развитие;</p> <p>- доля руководителей, в которых</p>	<p>Муниципальный мониторинг реализации федерального государственного образовательного стандарта дошкольного, начального, основного, среднего общего образования для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях, образовательных программ в</p>	<p>Ежегодно, по отдельному графику</p>	<p>1. Наблюдение;</p> <p>2. Экспертиза документов;</p> <p>3. Собеседование с руководителями образовательных организаций;</p> <p>4. Заполнение форм по результатам мониторинга</p>	<p>ОО, Управление образования, МС</p>

	<p>обучающиеся охвачены общеразвивающими программами дополнительного образования.</p>	<p>учреждениях дополнительного образования детей</p>			
	<p>По достижению обучающимися планируемых результатов ООП в общеобразовательной организации: - доля руководителей общеобразовательных организаций, в которых 100% обучающихся 4 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);</p>	<p>Модель оценки (самооценки) дошкольной образовательной организации</p>	<p>Ежегодно, не реже 1 раза в 3 года</p>	<p>Формализованный сбор данных с применением анкетирования Контекстный анализ информации по результатам анкетирования</p>	<p>ОО, Управление образования, МС</p>
	<p>- доля руководителей общеобразовательных организаций, в которых не более 30% обучающихся 5-9 классов достигли высокого уровня предметной подготовки при освоении ООП основного общего образования (по результатам ВПР, региональных диагностических работ, ОГЭ с обеспечением объективности на этапе проведения и при проверке работ);</p>	<p>Модель оценки (самооценки) образовательной организации: - работающей в сложных условиях; - осуществляющей обучение на повышенном уровне</p>	<p>Ежегодно, не реже 1 раза в 3 года</p>	<p>Формализованный сбор данных с применением анкетирования Контекстный анализ информации по результатам анкетирования</p>	<p>ОО, Управление образования, МС</p>
	<p>- доля руководителей общеобразовательных организаций, в которых более 30% обучающихся 10-11 классов достигли высокого уровня предметной подготовки при освоении ООП среднего общего образования (по результатам ВПР, региональных диагностических работ с обеспечением</p>	<p>Модель оценки (самооценки) организации дополнительного образования детей</p>	<p>Ежегодно, не реже 1 раза в 3 года</p>	<p>Формализованный сбор данных с применением анкетирования Контекстный анализ информации по результатам анкетирования</p>	<p>ОО, Управление образования, МС</p>

	<p>объективности на этапе проведения и при проверке работ и результатам ЕГЭ).</p> <p>По достижению обучающимися планируемых результатов ООП в учреждении дополнительного образования детей:</p> <ul style="list-style-type: none"> - доля руководителей ОО, обучающиеся которых охвачены дополнительными общеобразовательными программами различной направленности, в соответствии с Уставом; - доля руководителей ОО, обучающиеся охвачены дополнительными программами стартового уровня; - доля руководителей ОО, обучающиеся охвачены дополнительными программами базового уровня; - доля руководителей ОО, обучающиеся охвачены дополнительными программами продвинутого (углубленного) уровня 				
<p>Организация получения образования обучающимися с ОВЗ, детьми-инвалидами</p>	<ul style="list-style-type: none"> - доля руководителей ОО, обеспечивающих включение в образовательный процесс для детей ОВЗ адаптированных образовательных программ, а также использование специальных методов обучения и воспитания, специальных учебников, учебных пособий и т.д. - доля руководителей ОО, обеспечивающих включение в образовательный процесс для детей-инвалидов специальных условий (обеспечение доступа в здание организации, индивидуальные 	<p>Муниципальный мониторинг реализации федерального государственного образовательного стандарта для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях .</p> <p>Методика НОКУОУ</p>	<p>Ежегодно, не реже 1 раза в 3 года</p>	<p>Формализованный сбор данных с применением анкетирования</p> <p>Контекстный анализ информации по результатам анкетирования</p>	<p>ОО, Управление образования, МС</p>

	программы реабилитации и т.д.);				
Формирование резерва управленческих кадров	<ul style="list-style-type: none"> - наличие системы подготовки для кандидатов, включенных в кадровый резерв; - наличие критериев отбора претендентов для включения в кадровый резерв руководителей ОО; - доля претендентов для включения в кадровый резерв, охваченных профессиональной диагностикой; - количество претендентов для включения в кадровый резерв, зачисленных в отчетный период; - доля кандидатов, имеющих планы индивидуального профессионального развития претендента на должность руководителя; - количество претендентов для включения в кадровый резерв, прошедших обучение по ДПП «Хочу стать лидером» в отчетный период; - количество претендентов для включения в кадровый резерв, назначенных на руководящие должности в отчетный период; - общее количество лиц (кандидатов), зачисленных в резерв управленческих кадров; - наличие механизма сопровождения профессионального развития будущих руководителей ОО; 	Тестирование, анкетирование и собеседование по оценке профессиональных компетентностей кандидатов в муниципальный кадровый управленческий резерв	Ежегодно, в соответствии с поданными заявлениями	Формализованный сбор данных с применением анкеты Контекстный анализ информации по результатам анкетирования	Управление образования
		Модель оценки (самооценки) профессиональных компетентностей руководителей дошкольных образовательных организаций района на основе индикативного подхода	Не реже 1 раза в 3 года, участие каждого руководителя образовательной организации	Формализованный сбор данных с применением анкетирования Контекстный анализ информации по результатам анкетирования	ОО, Управление образования
		Модель оценки (самооценки) профессиональных компетентностей руководителей общеобразовательных организаций района на основе индикативного подхода (утверждена распоряжением МООО от 05.11.2019 № 4200)	Не реже 1 раза в 3 года, участие каждого руководителя образовательной организации	Формализованный сбор данных с применением анкетирования Контекстный анализ информации по результатам анкетирования	ОО, Управление образования
Создание условий для реализации основных образовательных	<p><i>В части кадровых условий:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - наличие учителей с установленной первой и высшей квалификационной категорией; 	Методика «Социальный паспорт» Методика НОКУОУ	Не реже 1 раза в 3 года	Формализованный сбор данных с применением анкетирования Контекстный анализ	ОО, Управление образования, ИРООО

<p>программ (кадровых, финансовых, материально-технических и иных)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - доля учителей с высшим образованием; - доля молодых учителей (до 35 лет); - доля учителей со стажем работы до 3 лет; - доля педагогов, прошедших добровольную независимую оценку квалификации; - доля педагогов, имеющих индивидуальную профессиональную программу развития; - доля образовательных организаций, имеющих статус региональной инновационной площадки, подтверждаемый сертификатом на отчетный период; - доля педагогов-участников, призеров и победителей профессиональных конкурсов за отчетный период; - доля педагогов, имеющие ведомственные награды, почетные звания, ученые степени. <p><i>В части материально-технических условий:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - доля руководителей образовательных организаций, которые обеспечены компьютерами не ниже среднеобластного показателя с наличием доступа к сети Интернет, в т.ч. наличие скоростного Интернета для обеспечения сетевого взаимодействия; - доля руководителей образовательных организаций, которые имеют оборудованный спортзал, спортивную площадку (стадион), оборудованных в соответствии с требованиями ФГОС общего образования; - доля руководителей образовательных 			<p>информации по результатам анкетирования</p>	
--	--	--	--	--	--

	<p>организаций (школ, учреждений среднего профессионального образования, учреждений дополнительного образования детей и адаптивных школ), которые имеют оборудованные кабинеты, аудитории и специализированные кабинеты;</p> <ul style="list-style-type: none"> - доля руководителей образовательных организаций, которые имеют специальные помещения для занятий обучающимися учебно-исследовательской и проектной деятельностью; - доля руководителей образовательных организаций, которые имеют доступную образовательную среду для обучающихся с ОВЗ (учебно-методического обеспечения образовательного процесса, оборудованный доступ в здание ОО). <p><i>В части финансово-экономические условия:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 т.д.); - соблюдение лимитов выделяемых бюджетных средств при оформлении закупок (услуг), заключении договоров; - доля руководителей образовательных организаций, которые имеют план финансово-хозяйственной деятельности на текущий год и размещение его на сайте ОО. 				
--	--	--	--	--	--

	<p><i>В части психолого-педагогических условий:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - доля руководителей образовательных организаций, которые обеспечивают формирование и развитие психолого-педагогической компетентности обучающихся, педагогических и административных работников, родительской общественности; - доля руководителей образовательных организаций, которые обеспечивают психолого-педагогическое сопровождение участников образовательных отношений. 				
--	---	--	--	--	--