

**Положение
о механизмах управления качеством образовательных результатов
и образовательной деятельности в муниципальном образовании
«Ульяновский район» Ульяновской области по направлению
«Система мониторинга эффективности руководителей всех
образовательных организаций»**

1. Общие положения

1.1. Положение о механизмах управления качеством образовательных результатов и образовательной деятельности в муниципальном образовании «Ульяновский район» Ульяновской области по направлению «Система мониторинга эффективности руководителей всех образовательных организаций» (далее – Положение) разработано в целях формирования системного подхода к оценке качества образования в муниципальном образовании «Ульяновский район» Ульяновской области.

1.2. Целью Положения является совершенствование механизмов управления качеством образования на основе комплексного анализа образовательной деятельности и образовательных результатов посредством получения объективной информации о состоянии качества образования в муниципальном образовании «Ульяновский район», тенденциях его изменения и причинах, влияющих на его уровень.

1.3. Основные задачи Положения:

формирование единого концептуально-методологического понимания проблем качества образования и подходов к его изменениям;

формирование системы оценочных показателей и определение методов сбора информации для проведения в дальнейшем мониторинга по установленным показателям, разработки комплекса организационных мер и решений, развития системы контроля и отслеживания результативности принятых управленческих решений.

2. Структура механизмов управления качеством образования в муниципальном образовании «Ульяновский район»

2.1. Механизмы управления качеством образования в муниципальном образовании «Ульяновский район» включает в себя два основных блока: «Управление качеством образовательных результатов» и «Управление качеством образовательной деятельности».

2.2. Управление качеством образовательных результатов включает реализацию следующих направлений:

система оценки качества подготовки обучающихся (включая объективность процедур оценки качества образования и предметных олимпиад школьников);

система работы со школами с низкими образовательными результатами и/или школами, функционирующими в неблагоприятных социальных условиях (далее ШНРО и ШФНСУ соответственно);

система выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи;

система работы по самоопределению и профессиональной ориентации обучающихся.

2.3. Управление качеством образовательной деятельности включает реализацию следующих направлений:

система повышения эффективности руководителей образовательных организаций;

система обеспечения профессионального развития педагогических работников;

система организации воспитания обучающихся;

система мониторинга качества дошкольного образования.

3. Реализация механизмов управления качеством образования в муниципальном образовании «Ульяновский район»

3.1. Организация деятельности в рамках механизмов управления качеством образования в муниципальном образовании «Ульяновский район» включает совокупность следующих этапов реализации:

постановка и обоснование целей;

формирование перечня муниципальных показателей для оценки состояния качества образовательных результатов и образовательной деятельности на основе региональных, определение методов сбора информации;

проведение мониторинга состояния всех вышеназванных направлений по установленным показателям;

проведение анализа полученной информации и разработка адресных рекомендаций;

принятие мер и управленческих решений, проведение мероприятий по реализации принятых мер и решений;

анализ эффективности принятых мер и управленческих решений;

запуск управленческого цикла по каждой системе.

3.2. Объектами механизмов управления качеством образования в муниципальном образовании «Ульяновский район» являются:

качество подготовки обучающихся по образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования с учетом обеспечения объективности процедур оценки качества образования и олимпиад школьников;

работа с ШНРО и/или ШФНСУ;

выявление, поддержка и развитие способностей и талантов у детей и молодежи;

работа по самоопределению и профессиональной ориентации обучающихся;

эффективность деятельности руководителей образовательных организаций;

эффективность системы обеспечения профессионального развития педагогических работников;

качество организации воспитания и социализации обучающихся;

качество дошкольного образования.

4. Система мониторинга эффективности руководителей всех образовательных организаций

4.1. Цели:

4.1.1. Повышение качества управленческой деятельности руководителей образовательных организаций представляется весьма значимым компонентом муниципальных механизмов управления качеством образования.

Главной задачей учредителя образовательной организации становится оценка достижения целей, для которых образовательная организация была создана, и эффективности выполнения возложенных на образовательную организацию задач.

В соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» единоличным исполнительным органом образовательной организации является руководитель образовательной организации, который осуществляет текущее руководство деятельностью образовательной организации. Руководитель образовательной организации несет ответственность за руководство образовательной, научной, воспитательной работой и организационно-хозяйственной деятельностью образовательной организации, а также за реализацию программы развития образовательной организации.

Трудовые функции руководителя образовательной организации включают, в том числе, реализацию федерального государственного образовательного стандарта, обеспечение объективности оценки качества образования обучающихся в образовательной организации, формирование резерва кадров в целях замещения вакантных должностей в образовательной организации.

Роль руководителя образовательной организации, как эффективного, нацеленного на достижение высоких результатов менеджера, занимает центральное место в системе социально-экономического развития образовательной организации. Поскольку эффективность образовательной организации напрямую зависит от эффективности управленческой деятельности руководителя, который ее возглавляет, важной задачей для учредителя становится всесторонняя оценка профессиональных качеств и деятельности руководителя образовательной организации.

Повышение качества управленческой деятельности руководителей образовательных организаций в муниципальном образовании «Ульяновский район» реализуется путем решения следующих задач:

реализация программ профессиональной переподготовки и повышения квалификации для руководителей образовательных организаций в профессиональных образовательных организациях;

развитие внутришкольных механизмов управления качеством образования;

проведение обязательной аттестации руководителей образовательных организаций для подтверждения уровня знаний, умений, навыков и компетенции, характеризующей подготовленность к выполнению профессиональной деятельности;

достижение обучающимися планируемых результатов освоения основных образовательных программ;

распространение лучших практик и продуктивных моделей управления;

организация работы стажировочных площадок для руководителей образовательных организаций по вопросам управления качеством образования;

проведение семинаров, совещаний, собеседований с участием руководителей образовательных организаций в целях проведения оценки компетенций руководителей

образовательной организации, оценки деятельности образовательной организации, а также в целях информирования об изменениях в законодательстве в сфере образования и предупреждения нарушений образовательными организациями требований, установленных законодательством Российской Федерации в сфере образования.

Основными задачами мониторинга эффективности деятельности руководителей образовательных организаций являются:

- определение качества работы руководителей;
- стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации, личностного профессионального роста, использования эффективных управленческих технологий, методов и средств;
- повышение эффективности и качества управленческой деятельности руководителей.

4.1.2. Формирование резерва управленческих кадров.

Резерв управленческих кадров формируется с целью:

- обеспечения образовательной организации руководящими работниками, обладающими высоким уровнем профессионализма;
- своевременного замещения вакантных должностей руководителей образовательных организаций;
- сокращения периода адаптации вновь назначаемых руководителей;
- своевременной подготовки кадров на замещение должностей руководителей, занятых работниками пенсионного и предпенсионного возраста;
- раскрытия потенциала наиболее перспективных и талантливых руководителей;
- для улучшения качества деятельности образовательной организации.

Резерв управленческих кадров представляет собой группу специалистов, отвечающих квалификационным и иным требованиям, которые установлены действующим законодательством, способных по своим деловым, профессиональным, личностным, морально-этическим качествам осуществлять профессиональную деятельность на должности руководителя образовательной организации.

Основными задачами формирования резерва управленческих кадров являются:

- своевременный подбор претендентов на должность руководителя образовательной организации из числа лиц, обладающих наиболее высоким управленческим потенциалом;
- планомерные подготовка и профессиональное развитие граждан, включенных в резерв управленческих кадров;
- создание условий для развития кадрового потенциала системы государственного и муниципального управления, осуществляемого на уровне муниципального образования «Ульяновский район», в стратегической перспективе.

Работа с резервом управленческих кадров осуществляется на основе следующих принципов:

- единство подходов к формированию требований к лицам, включенным в резерв управленческих кадров, к их подготовке и личностно профессиональному развитию, а также к критериям отбора кандидатов на включение в резерв управленческих кадров;
- гласность и доступность информации о формировании, подготовке и использовании кадрового резерва руководителей;
- планомерность подбора и подготовки кандидатов для замещения должности

руководителя;

добровольность включения и нахождения в кадровом резерве кандидата на руководящую должность;

открытость при формировании резерва управленческих кадров;

соблюдение равенства прав граждан, включенных в резерв управленческих кадров;

объективность оценки профессиональных и личностных качеств кандидата, результатов его профессиональной деятельности;

постоянное совершенствование личностно-профессиональных и управленческих качеств лиц, включенных в резерв управленческих кадров.

Претендентами на включение в резерв управленческих кадров могут быть члены школьных управленческих команд.

4.1.3. Подготовка школьных управленческих команд.

Управленческая команда образовательной организации представляет собой организованную группу единомышленников, которые осознают взаимозависимость и необходимость сотрудничества в рамках утвержденной структуры управления, имеют твердую установку на совместную эффективную творческую управленческую деятельность, сплочение индивидуальных идей и опыт каждого члена для достижения единой цели.

Школьные управленческие команды создаются с целью:

формирования группы лиц, способных разрабатывать и реализовывать эффективные стратегии управления образованием;

эффективного развития детского и педагогического коллектива;

создания условий для профессионального роста перспективных кадров сферы образования;

реализации накопленного опыта каждого из членов данной команды.

Реализация данных целей осуществляется через решение такой задачи, как отбор лидеров из числа педагогических и руководящих работников образовательных организаций с высоким уровнем трудовой активности, деловой инициативы и компетентности (профессиональной, коммуникативной, информационной, правовой) для формирования кадрового резерва.

5. Показатели для проведения мониторинга эффективности руководителей всех образовательных организаций

С учетом указанных целей определены муниципальные показатели для проведения мониторинга эффективности руководителей всех образовательных организаций:

5.1. По повышению качества управленческой деятельности:

доля руководителей, в общеобразовательных организациях которых по итогам плановых проверок не выявлены нарушения обязательных требований законодательства в сфере образования, (%);

доля руководителей, общеобразовательные организации которых включены в региональный/федеральный перечень инновационных площадок (в соответствии с ч.4 ст.20 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»), (%);

доля руководителей, образовательные организации которых выиграли гранты на развитие инноваций (реализацию проектов), (%);

доля руководителей, образовательные организации которых являются пилотными/стажировочными площадками муниципального, регионального или федерального уровня, (%).

5.2. По результатам обучения (достижению обучающимися планируемых результатов освоения основных образовательных программ):

доля образовательных организаций с низкими результатами образовательной деятельности, (%);

доля образовательных организаций, в которых есть выпускники 9-х, 11-х классов, не получившие аттестат, (%);

доля руководителей, в образовательных организациях которых имеются выпускники, набравшие 80 и более баллов по результатам ЕГЭ, (%);

доля руководителей, в образовательных организациях которых имеются победители и призеры Всероссийской олимпиады школьников муниципального, регионального, заключительного этапов, (%).

5.3. По развитию внутришкольных механизмов управления, качеством образования:

доля образовательных организаций региона, сформировавших объективную ВСОКО, (%);

доля образовательных организаций, не имеющих признаки необъективных образовательных результатов при проведении оценки качества образования на федеральном уровне, (%);

доля образовательных организаций, в которых проводится мониторинг школьного благополучия, (%);

доля образовательных организаций, в которых сформирована система профилактики школьной неуспешности, (%);

доля образовательных организаций, в которых программы дополнительного образования реализуются на основании учета потребностей обучающихся, (%);

доля образовательных организаций, в которых реализуются программы по выявлению и развитию талантов у обучающихся, (%).

5.4. По формированию резерва управленческих кадров:

в муниципалитете сформирован кадровый резерв на замещение должностей руководителей образовательных организаций, (да/нет);

доля образовательных организаций, в которых претендент по итогам конкурсного отбора и обучения включен в кадровый резерв системы образования муниципального образования «Ульяновский район» для замещения вакантных должностей «руководитель», «заместитель руководителя» муниципальных образовательных организаций, (%);

количество лиц, зачисленных ранее в кадровый резерв и назначенных на должность руководителя или заместителя руководителя в текущем году, (чел.);

в муниципалитете сформирована конкурсная система назначения руководителей образовательных организаций, (да/нет);

в муниципалитете действует система профессионального развития лиц, состоящих в кадровом резерве на замещение должностей руководителей

образовательных организаций (да/нет).

5.5. По подготовке школьных управленческих команд:

В муниципалитете сформирована управленческая команда из числа руководителей, заместителей руководителей и ведущих учителей, (да/нет);

доля образовательных организаций, принявших участие в профессиональных конкурсах для управленческих команд, (%);

доля образовательных организаций, в которых представители управленческой команды прошли курсы повышения квалификации или профессиональную переподготовку, (%).

6. Методы сбора и обработки информации в рамках мониторинга эффективности руководителей всех образовательных организаций

Сбор информации для мониторинга осуществляется посредством проведения мониторинга и анализа статистических данных результатов следующих оценочных процедур: независимая оценка качества образования, федеральный государственный контроль качества образования, федеральные оценочные процедуры (ГИА-9, ГИА-11, НИКО, ВПР) и международные сравнительные исследования качества образования (TIMSS, PISA, PIRLS), региональная оценка по модели PISA, предметные олимпиады школьников.

В качестве методов сбора информации в данном направлении выступают:

контент-анализ документов, предоставленных органами управления образованием;

контент-анализ документов, предоставленных образовательными организациями, осуществляющими образовательную деятельность по дополнительным образовательным программам переподготовки и повышения квалификации;

контент-анализ документов, предоставленных ОГАУ «ИРО», Министерством просвещения и воспитания Ульяновской области;

опрос руководителей образовательных организаций для проведения мониторинга по показателям, связанным с выявлением кадровых потребностей. С выбором организаций педагогами для обучения по программам ДПО, с поддержкой молодых педагогов, методических и профессиональных сообществ педагогов;

использование результатов диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников, проводимой в рамках апробации модели оценки компетенций работников образовательных организаций, - по показателям, связанным с выявлением профессиональных дефицитов педагогов;

перечни экспертов, привлекаемых к проведению аттестации на присвоение первой и высшей квалификационной категории, и составы предметных комиссий по проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования – для расчета показателей, связанных с вовлечением педагогов в экспертную деятельность;

использование данных форм федерального статистического наблюдения для расчета показателей.

Для сбора информации используются следующие информационные системы:

Google-формы, с помощью которых проводится опрос руководителей общеобразовательных организаций, где автоматически формируется статистика ответов (в том числе в виде диаграмм), а ответы респондентов автоматически

переносятся в таблицу Google, которую можно выгрузить и использовать для обработки и анализа данных (используются для сбора данных по показателям, связанным с выявлением кадровых потребностей, с выбором организаций педагогами для обучения по программам ДПО, с поддержкой молодых педагогов, методических сообществ педагогов, и для сбора контекстных данных об образовательных организациях для использования элементов кластеризации при проведении анализа результатов мониторинга).

Для обработки полученных по итогам мониторинга данных используется программа для работы с электронными таблицами MicrosoftExcel, в которой формируется электронная таблица. Заголовки строк электронной таблицы представляют собой наименования общеобразовательных организаций, а заголовки столбцов – наименования показателей, по которым проводился мониторинг, и наименования критериев, по которым возможна кластеризация образовательных организаций для проведения кластерного анализа. Таким образом, по каждой общеобразовательной организации заполняется строка со значениями необходимых показателей, и по каждому показателю заполняются значения в разрезе общеобразовательных организаций. Инструменты MicrosoftExcel, такие как «Фильтр», «Условное форматирование», «Диаграммы», «Гистограммы» и другие позволяют рассчитывать данные и строить графики для проведения анализа по установленным показателям.

7. Функции МУ «Управления образования» в рамках управления качеством образования

содействие в проведении мониторинговых, контрольно-оценочных процедур социологических исследований по вопросам качества образования;

участие в организации и проведении государственной итоговой аттестации выпускников образовательных организаций;

обеспечение информационной открытости в соответствии с действующим законодательством;

предоставление региональным операторам механизмов управления качеством образования в Ульяновской области необходимых сведений для проведения мониторингов;

регламентация и совершенствование механизмов управления качеством образования на муниципальном уровне;

принятие управленческих решений по повышению качества образования на муниципальном уровне.

8. Функции образовательных организаций в рамках управления качеством образования в муниципальном образовании «Ульяновский район»

Образовательные организации в рамках управления качеством образования выполняют следующие функции:

обеспечение функционирования внутренней системы оценки качества образования в образовательной организации и проведение самообследования;

обеспечение информационной открытости в соответствии с действующим законодательством;

содействие учредителю и региональным операторам в проведении мониторинговых, контрольно-оценочных процедур, социологических исследований по вопросам качества образования;

обеспечение качества и достоверности предоставляемой информации.

9. Функции общественных организаций (объединений) в рамках управления качеством образования в муниципальном образовании «Ульяновский район»

Общественные организации (объединения) выполняют в рамках управления качеством образования следующие функции (по согласованию):

общественный контроль качества образования и деятельности образовательных организаций в формах общественного наблюдения, общественной экспертизы;

подготовка предложений в адрес МУ «Администрация муниципального образования «Ульяновский район» Ульяновской области» по вопросам развития механизмов управления качеством образования в муниципальном образовании «Ульяновский район».

10. Ожидаемые результаты реализации механизмов управления качеством образования в муниципальном образовании «Ульяновский район»

Ожидаемые результаты реализации механизмов управления качеством образования:

формирование системного подхода к оценке качества образования в муниципальном образовании «Ульяновский район», комплексное внедрение инновационных процедур оценки качества образования;

повышение эффективности деятельности руководителей образовательных организаций;

формирование резерва управленческих кадров, отвечающих квалификационным и иным требованиям, которые установлены действующим законодательством;

формирование управленческих команд образовательных организаций из групп единомышленников, которые осознают взаимозависимость и необходимость сотрудничества в рамках утвержденной структуры управления, имеют твердую установку на совместную эффективную творческую управленческую деятельность, сплочение индивидуальных идей и опыт каждого члена для достижения единой цели;

использования результатов мониторинга при принятии управленческих решений на всех уровнях управления системой образования.