



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ПЕРМСКОГО КРАЯ

П Р И К А З

08.11.2022

№ 26-01-06-1089

**О внесении изменения
в Концепцию региональной
системы мониторинга
эффективности руководителей
образовательных организаций
Пермского края, утвержденную
приказом Министерства
образования и науки Пермского
края от 11 мая 2021 г.
№ 26-01-06-518**

В целях повышения эффективности работы руководителей образовательных организаций Пермского края и повышения качества общего образования

ПРИКАЗЫВАЮ:

Внести изменения в Концепцию региональной системы мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций Пермского края, утвержденную приказом Министерства образования и науки Пермского края от 11 мая 2021 г. № 26-01-06-518 (в редакции приказа Министерства образования и науки Пермского края от 08 июня 2022 г. № 26-01-06-537), изложив ее в редакции согласно приложению к настоящему приказу.

Министр



Р.А. Кассина



Приложение
к приказу Министерства
образования и науки
Пермского края
от 08.11.2022 №

«УТВЕРЖДЕНА
приказом Министерства
образования и науки
Пермского края
от 08.06.2022 г. № 26-01-06-537

КОНЦЕПЦИЯ

региональной системы мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций Пермского края

I. Обоснование целей и задач региональной системы мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций Пермского края

1.1. Настоящая Концепция разработана в рамках реализации мероприятий по оценке качества деятельности руководителей муниципальных образовательных организаций, расположенных на территории Пермского края, а также образовательных организаций, подведомственных Министерству образования и науки Пермского края (далее – образовательные организации Пермского края, образовательные организации, ОО).

1.2. Настоящая Концепция разработана в целях:
повышения эффективности деятельности руководителей образовательных организаций;
формирования кадрового резерва на замещение вакантных должностей руководителя муниципальной образовательной организации;
формирования управленческих команд в образовательных организациях.

1.3. Главной задачей учредителя образовательной организации становится оценка достижения целей, для которых ОО была создана и эффективности выполнения возложенных на нее задач по обеспечению достижения высоких результатов в системе социально-экономического развития ОО (кадровых, финансовых, материально-технических).

Руководитель ОО должен обладать достаточно широким перечнем профессиональных компетенций, в том числе отраслевой (предметной) и управленческой компетентностью. Данные компетенции являются необходимыми для выстраивания своей профессиональной деятельности в рамках российского законодательства в соответствии с передовым опытом, в том числе в нестандартных ситуациях. Важной представляются и управленческие компетенции, которые отражают способность работать



с информацией, управлять информационными потоками, процессами обучения и развития в организации, принимать эффективные стратегические и тактические управленческие решения.

Формирование необходимых для руководителя профессиональных компетенций может осуществляться различными путями, в том числе через самоанализ своей управленческой деятельности, самообразование руководителя, наставничество, а также путем освоения дополнительных профессиональных программ и иных образовательных программ.

1.4. Управление процессом профессионального роста руководителей образовательных организаций является неотъемлемой задачей исполнительно-распорядительных органов муниципальных образований Пермского края, осуществляющих муниципальное управление в сфере образования (далее – МОУО), в части формирования управленческих команд, а также формирование кадрового резерва. Поддержание высокого качества управления образования зависит от сформированного кадрового резерва на замещение вакантных должностей руководителя муниципальной образовательной организации, а также наличие сформированных управленческих команд из числа руководителей и (или) заместителей руководителей и (или) ведущих учителей образовательных организаций.

Поскольку эффективность ОО напрямую зависит от эффективности управленческой деятельности руководителя, который ее возглавляет, важной задачей для учредителя становится всесторонняя оценка профессиональных качеств и деятельности руководителя ОО.

Деятельность по повышению эффективности руководителей ОО и результативности этих ОО носит комплексный характер и должна учитывать всё многообразие задач.

В целях проведения вышеуказанной оценки необходимо всесторонне анализировать работу руководителей ОО всех уровней образования.

II. Мониторинг эффективности руководителей образовательных организаций Пермского края

2.1. Действенным механизмом является организация и проведение разностороннего мониторинга эффективности руководителей ОО (далее – Мониторинг).

2.2. Целью Мониторинга является:

повышение качества управленческой деятельности руководителей образовательных организаций;

формирование кадрового резерва на замещение вакантных должностей руководителя муниципальной образовательной организации;

формирование управленческих команд в образовательных организациях.

2.3. Задачи Мониторинга:

всесторонняя и объективная оценка профессиональной компетентности, эффективности и результативности деятельности руководителей ОО для выработки комплекса мер по устранению дефицитов (затруднений) в профессиональной деятельности управленческих кадров и совершенствованию механизмов управленческой деятельности;

сбор, обработка и анализ показателей (индексов показателей) эффективности деятельности руководителей образовательных организаций (при проведении Мониторинга в последующих периодах – анализ динамики показателей эффективности деятельности руководителей образовательных организаций);

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

выявление ОО с высокой эффективностью деятельности руководителей с целью распространения лучших практик;

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

оказание адресной помощи;

стимулирование целенаправленного и непрерывного повышения профессионального уровня, методологической культуры руководителей ОО, использования ими современных технологий управления образовательной организацией;

повышение эффективности и качества управленческой деятельности;

выявление перспектив использования потенциальных возможностей руководителей ОО.

2.4. Предметом Мониторинга являются результаты деятельности руководителей ОО по следующим позициям оценивания:

образовательные организации Пермского края, в которых созданы условия для реализации основных образовательных программ (кадровые, финансовые, материально-технические и иные) в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов;

образовательные организации Пермского края, обучающиеся которых успешно завершили обучение по образовательным программам среднего общего образования;

образовательные организации Пермского края, сформировавшие объективную внутреннюю систему оценки качества образования;

муниципальные образования Пермского края, в которых сформирован кадровый резерв на замещение должностей руководителей муниципальных образовательных организаций;

муниципальные образования Пермского края, в которых сформирована управленческая команда из числа руководителей и (или) заместителей руководителей и (или) ведущих учителей муниципальных образовательных организаций.

2.5. Для реализации задач Мониторинга участники процесса распределяются по уровням:

2.5.1. Региональный уровень:

Министерство образования и науки Пермского края (далее – Министерство):

инициирует проведение Мониторинга для образовательных организаций, подведомственных Министерству (далее – подведомственные ОО);

осуществляет нормативное правовое обеспечение проведения Мониторинга для подведомственных ОО;

принимает управленческие решения на основе результатов Мониторинга, направленные на обеспечение повышения эффективности деятельности руководителей подведомственных ОО.

Региональная система Мониторинга содержит следующие цели:

повышение качества управленческой деятельности руководителей образовательных организаций;

формирование и использование кадрового резерва руководителей образовательных организаций;

формирование управленческих команд в образовательных организациях.

2.5.2. Муниципальный уровень:

Исполнительно-распорядительные органы муниципальных образований Пермского края, осуществляющие муниципальное управление в сфере образования:

инициируют проведение Мониторинга для образовательных организаций, подведомственных МОУО;

осуществляют нормативно-правовое обеспечение проведения Мониторинга для подведомственных МОУО ОО.

принимают управленческие решения на основе результатов Мониторинга, направленные на обеспечение повышения эффективности деятельности руководителей подведомственных МОУО ОО.

организуют мероприятия по повышению эффективности деятельности руководителей образовательных организаций;

содействуют в распространении лучших практик управленческой деятельности;

вырабатывают комплексные адресные меры поддержки образовательным организациям, имеющим низкий уровень эффективности деятельности руководителя по результатам Мониторинга.

организуют работу по разработке индивидуальных планов развития руководителей образовательных организаций.

2.5.3. Институциональный уровень:

Образовательные организации, реализующие образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, расположенные на территории Пермского края, в том числе, подведомственные Министерству:

выступают в качестве объекта Мониторинга;

предоставляют общедоступную информацию о деятельности образовательной организации;

осуществляют управленческую деятельность на основе рекомендаций по результатам Мониторинга, разработанных на муниципальном или региональном уровнях;

повышение качества управления ОО путем внедрения механизмов управления на основе объективных данных.

В качестве источника информации при проведении Мониторинга используются следующие источники информации:

статистические и аналитические материалы (справки, отчеты) о результатах оценочных процедур;

отчет о самообследовании ОО;

материалы по результатам аналитической деятельности, содержащие управленческие решения;

аналитические справки, отчеты о результатах повышения квалификации аттестации педагогических работников;

аналитические справки, отчеты о деятельности школьных методических объединений.

III. Планируемые результаты Мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций Пермского края

В результате проведенного Мониторинга выявляются типовые затруднения (дефициты):

в условиях реализации основных образовательных программ образовательных организациях, профессиональных компетенций

руководителей и заместителей руководителей ОО, которые являются причинами низкой эффективности деятельности руководителя;

в механизмах и мерах по формированию кадрового резерва на замещение вакантных должностей руководителя муниципальной образовательной организации;

в процессах формирования управленческих команд в образовательных организациях.

На основании полученных количественных результатов будут представлены аналитические отчеты по каждому показателю Мониторинга, содержащие адресные рекомендации по повышению эффективности деятельности руководителя, по формированию кадрового резерва и формированию управленческих команд в образовательных организациях.»