

Августовская конференция работников образования ЗАТО Северск



Система мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций.

Итоги муниципальной оценки эффективности деятельности руководителей в 2021 году

Гаранина Ирина Ивановна

старший методист МАУ ЗАТО Северск «РЦО»

СЕВЕРСК, 2021

ONLINE

Нормативно-правовые акты

- Распоряжение ДОО ТО от 08.06.2020 № 458-р «О работе по совершенствованию механизмов управления качеством образования в Томской области»
- Распоряжение ДОО ТО от 03.08.2020 № 577-р «Об утверждении порядка оценки эффективности деятельности руководителей общеобразовательных организаций системы общего образования Томской области»
- Распоряжение ДОО ТО от 22.12.2020 № 1053-р «О внесении изменений в распоряжение ДОО ТО от 03.08.2020 № 577-р»
- Распоряжение ДОО ТО от 22.04.2021 № 725-р «О проведении региональной оценки эффективности деятельности руководителей общеобразовательных организаций системы общего образования Томской области в 2021 году»
 - <https://toipkro.ru/index.php?act=departments&page=1514>
 - <https://xn--80aabfqjj3bddt.xn--7sbhlbh0a1awgee.xn--p1ai/uploads/ckfinder/userfiles/files/UO/Obrazovatelnyay%20deytelnost/r1053.pdf>
- **Приказ УО от 06.05.2021 № 178 «О проведении муниципальной оценки эффективности руководителей общеобразовательных организаций системы общего образования ЗАТО Северск в 2021 году»**

Основные понятия «Порядка оценки»

- **Оценка** представляет собой выработку мнения (суждения) о качественном состоянии какого-либо объекта на основе сравнительного анализа (с использованием качественных или количественных методов) с аналогичным объектом (группой объектов) или идеальной моделью, обладающими характеристиками, подобными характеристикам оцениваемого объекта.
- **Оценка – процесс** деятельности людей, и, как любой другой процесс, она имеет последовательность своего осуществления.
- **Цель** осуществления оценки – принятие решения.
- **Критерии оценки** персонала – это признаки, характеризующие степень проявления тех или иных деловых и личностных качеств человека, результативность его труда, мотивационную среду и трудовое поведение.
- **Компетенция** – это относительно устойчивая черта работника, обеспечивающая эффективное выполнение производственной функции (работы) с определенной результативностью.

Оценка эффективности деятельности – это не аттестация

«плюсы» и «минусы»

- Требуется подготовка на муниципальном уровне экспертов по оценке эффективности деятельности руководителей ОО.
- Переход муниципальной системы управления образованием на компетентностный подход в управлении развитием кадров.
- + Нет формата тестирования, а результаты измеряемы
- + Не требуются дополнительные отчеты
- + Работа в режиме – онлайн
- + Оценочная процедура базируется на принципах беспристрастности, единства требований и системности подхода, в то же время учитывает особенности ОО
- + Нет вмешательства в муниципальную систему стимулирования или аттестации
- + Муниципальная система образования легко «встраивается» в региональную
- + Формируется основа для принятия управленческих решений без негативных последствий
- + Имеется инструмент для определения формата адресной помощи руководителям ОО за счет приёма кластеризации

Цели и задачи оценки деятельности руководителей ОО системы общего образования направлены на:

- выявление профессиональных дефицитов руководителей ОО и организация целевой методической помощи;
- совершенствование механизмов принятия управленческих решений;
- тиражирование опыта наиболее эффективных практик управления ОО;
- сопровождение профессионального роста руководителей ОО.

Структура критериев Оценки

Критерий 1. Качество управленческой деятельности руководителя общеобразовательной организации:

- Наличие реализованных инициатив органов государственно-общественного управления, в том числе самоуправления обучающихся;
- В программе развития ОО запланированы мероприятия, отвечающие приоритетным направлениям системы общего образования;
- Наличие обоснованных обращений участников образовательных отношений в адрес учредителя по поводу качества предоставляемых услуг и конфликтных ситуаций в ОО;
- Внесение ОО в Федеральный перечень образовательных организаций с признаками необъективности (по данным ФИОКО);
- Развитие дополнительных образовательных услуг для привлечения внебюджетных средств

Структура критериев Оценки

Критерий 2. Оценка уровня базовой подготовки обучающихся:

- Выпускники, не получившие аттестат об ООО (из числа допущенных к ГИА);
- Выпускники, не получившие аттестат об СОО (из числа допущенных к ГИА);
- Доля обучающихся, принявших участие в ШЭ ВСОШ;
- Доля обучающихся, занимающихся различными видами внеурочной деятельности.

Критерий 3. Оценка подготовки обучающихся высокого уровня:

- Наличие выпускников 9-ых классов, получивших документы особого образца;
- Наличие выпускников 11-ых классов, награжденных медалью РФ или ТО;
- Наличие выпускников уровня СОО, получивших по результатам ЕГЭ > 80 б.;
- Наличие обучающихся, принявших участие в МЭ ВСОШ;
- Наличие обучающихся, принявших участие в РЭ ВСОШ;
- Наличие обучающихся, принявших участие в ЗЭ ВСОШ.

+ Сравнение с предыдущим годом!

Структура критериев Оценки

Критерий 4. Результативность участия обучающихся в различных мероприятиях:

- Наличие обучающихся, ставших победителями или призерами олимпиад (за исключением ВСОШ), научно-практических конференций (некоммерческие) (по уровням);
- Наличие призеров творческих конкурсов, фестивалей, спортивных соревнований, конкурсов социальных проектов и др. на региональном, федеральном и международном уровнях (некоммерческие)

Критерий 5. Организация профессиональной ориентации, профильного и дополнительного образования обучающихся:

- Количество выпускников, обучающихся по программам СОО, выбравших для сдачи ГИА профильные предметы на углубленном уровне в соответствии с ООП СОО;
- Количество выпускников средней школы, продолживших профессиональное обучение в соответствии с профилем;
- Организация групп обучающихся, получающих СОО одновременно с профессиональным образованием.

+ Сравнение с предыдущим годом!

Структура критериев Оценки

Критерий 6. Организация получения образования обучающимися с ОВЗ и детей-инвалидов:

- Наличие обучающихся с ОВЗ, успешно сдающих ГИА в форме ЕГЭ;
- Наличие действующих коррекционных программ для обучающихся с ОВЗ;
- Организация работы с родителями (законными представителями) детей с ОВЗ – проведение мероприятий, консультаций, родительских собраний, лекториумов и т.д.

+ Сравнение с предыдущим годом!

Структура критериев Оценки

Критерий 7. Создание условий осуществления образовательной деятельности:

- Отсутствие травматизма у обучающихся по вине сотрудников;
- Наличие действующего электронного журнала;
- Наличие услуг, предоставляемых в электронной форме (ответы на обращения и др.);
- Доля обучающихся, охваченных оздоровительным отдыхом в пришкольных лагерях;
- Доля отдельных категорий обучающихся, обеспеченных горячим питанием в ОО (от предоставивших заявления);
- Доля обучающихся, которым созданы современные материально-технические условия (современные библиотеки, медиатека, кабинеты по предметам, ЦОС и т.п.)

+ Сравнение с предыдущим годом!

Структура критериев Оценки

Критерий 8. Открытость и доступность информации о деятельности ОО:

- Показатель удовлетворенности получателей образовательных услуг открытостью, полнотой и доступностью информации о деятельности организации, размещенной на информационных стендах, на сайте (На основе НОКО);

Критерий 9. Обеспечение ОО квалифицированными кадрами:

- Наличие педагогов-победителей конкурсов профессионального мастерства муниципального, регионального, всероссийского, международного уровней (очных[4], некоммерческих);
- Наличие педагогических работников, получивших гранты;
- Закрепляемость молодых педагогов;
- Наличие в ОО действующей системы наставничества;
- Доля педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационную категорию, от числа, подлежащих аттестации;
- Наличие педагогических работников, прошедших в добровольном порядке процедуру апробации модели уровневой оценки компетенций учителей.

+ Сравнение с предыдущим годом!

Структура критериев Оценки

Критерий 10. Оценка компетенций руководителей образовательных организаций:

- Прохождение в предшествующие 3 года КПК (от 16 часов);
- Участие в профессиональных конкурсах;
- Участие в текущем учебном году в методических мероприятиях, научной деятельности, научно-практических конференциях (региональный или всероссийский уровни);
- Наличие в текущем учебном году публикаций (тезисы, статьи, методические разработки, программные разработки) в профильных изданиях;
- Организация и проведение на базе ОО семинаров, совещаний, конференций и т.п. на разных уровнях;
- Наличие действующей инновационной/экспериментальной/ стажировочной площадки и т.п.);

+ Сравнение с предыдущим годом!

Источники информации:

- Федеральный уровень: ФСН № 00-1, ФСН № 00-2;
- Региональный уровень: система ГИС «РБД», модуль «Паспорт школы» и др.;
- Результаты других федеральных, региональных и муниципальных оценочных процедур.
- При отсутствии материалов для оценки в открытом доступе эксперты запрашивают данные в ОО.

Оценке подлежат только документы и материалы по указанным направлениям.

Результаты оценки эффективности

Общий результат равен 81 - 100% - руководитель ОО показал высокий результат и может быть наставником/тьютором

Общий результат от 61 - 80% - требуется методическая поддержка (стажировка) по направлению: ...

Общий результат от 51 - 60% - требуется прохождение курсов повышения квалификации для руководителей ОО.

Общий результат 50% и ниже - требуется помощь наставника/тьютора и прохождение курсов повышения квалификации для руководителей ОО.

Результаты оценки эффективности деятельности руководителей ОО в ЗАТО Северск, май 2021

Профессиональные дефициты в разрезе кластеров

кластеры	Результат	ИТОГО
кластер 1	Общий результат равен 81 - 100% - руководитель ОО показал высокий результат и может быть наставником/тьютором	0
кластер 2	Общий результат от 61 - 80% - требуется методическая поддержка (стажировка) по направлению:	5
	оценка качества управленческой деятельности руководителей образовательных организаций	0
	оценка уровня базовой подготовки обучающихся	0
	оценка уровня подготовки обучающихся высокого уровня	3
	оценка результативности участия обучающихся в различных мероприятиях	1
	оценка организации профессиональной ориентации, профильного и доп. образования обучающихся	3
	оценка организации получения образования обучающимися с ОВЗ и детей-инвалидов	0
	создание условий осуществления образовательной деятельности	0
	оценка обеспечения открытости деятельности ОО и руководителя ОО	0
	оценка обеспечения ОО квалифицированными кадрами	3
кластер 2	оценка компетенций руководителей образовательных организаций	2
кластер 3	Общий результат от 51 - 60% - требуется прохождение КПК для руководителей ОО.	0
кластер 4	Общий результат 50% и ниже - требуется помощь наставника/тьютора и прохождение КПК для руководителей ОО	0

Принятые меры и управленческие решения

ТРАДИЦИОННЫЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ ТЕХНОЛОГИИ

- адресные информационно-статистические программы для директоров ОО
- разработка комплекса мер, направленных на повышение качества образования
- рассмотрение результатов и вопросов повышения объективности ВПР на совещаниях различных уровней с включением принятых решений в протокол
- закрепление специалистов органов местного самоуправления при проведении оценочных процедур в ОО
- проведение служебной проверки по фактам аномальных результатов
- привлечение к дисциплинарной/административной ответственности лиц, допустивших нарушение
- использование при аттестации педагога результатов работы в предметной комиссии ГИА
- включение педагогов школ в работу действующих сетевых проблемных групп по обсуждению проблем в преподавании предметов и др.

ТЕХНОЛОГИЯ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА В УПРАВЛЕНИИ

- адресные программы по устранению профессиональных дефицитов педагогов
- внесение изменений в заявку на проведение курсов повышения квалификации в соответствии с результатами проведенного мониторинга

Использование результата оценки для:

- принятия управленческих решений о назначении наставников;
- разработки муниципальных планов методического сопровождения руководителей общеобразовательных организаций с целью формирования единых подходов к управлению качеством образования на территории муниципального образования;
- «встраивания» муниципальной системы управления качеством образования в региональную;
- распространения лучших практик управления общеобразовательными организациями на муниципальном уровне;
- организации сетевого взаимодействия руководителей общеобразовательных организаций.

Перспективы

- Оценка эффективности деятельности всех руководителей образовательных учреждений с целью получения объективной и достоверной информации для принятия обоснованных управленческих решений в части организации и осуществления деятельности по повышению уровня управленческой компетентности руководителя.