|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Направление 2.1. Система мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций**  Цель: мотивации руководителей образовательных организаций и работников муниципальных образовательных систем к развитию организаций в соответствии с задачами и приоритетами, определенными в национальном и региональных проектах в сфере образования;  выявлении проблем в управлении качеством образования на уровне образовательной организации и разработке адресных рекомендаций по устранению выявленных проблем; | | | | | |
|  | Механизмы управления | | | Документы, в которых отражаются механизмы управления | |
|  | На уровне образовательной организации | На уровне муниципалитета | | На уровне образовательной организации | На уровне муниципалитета |
| **2.1.1 по учету руководителей образовательных организаций, повысивших уровень профессиональных компетенций** | | | | | |
| 1. Доля административно-управленческих работников, соответствующих/ не соответствующих требуемому уровню профессиональной подготовки в разрезе ОО муниципалитета.  Индикатор: процент  2. Доля управленческих кадров, добровольно прошедших процедуру выявления профессиональных дефицитов.  Индикатор: процент  3. Доля руководителей образовательных организаций, повысивших уровень профессиональных компетенций за текущий период.  Индикатор: да/нет  4.Доля административно-управленческих работников, имеющих диплом о профессиональной переподготовке, от всего количества управленческих кадров МСО.  Индикатор: процент | Выявление и повышение профессиональных дефицитов | | 1. Проведение анализа соответствия административно-управленческих работников требуемому уровню профессиональной подготовки по должности "руководитель", «заместитель руководителя».  2. Внесение в муниципальный мониторинг показателя «Доля административно-управленческих работников, соответствующих требуемому уровню профессиональной подготовки».  3. Организация информационно-разъяснительной работы по прохождению процедуры выявления профессиональных дефицитов административно-управленческих работников.  4. Размещение информации на сайте МСО | 1. Аналитическая справка на установление соответствия административно-управленческих работников требуемому уровню профессиональной подготовки.  2. График подготовки и переподготовки действующих управленческих кадров и участников кадрового резерва | 1. Аналитическая справка на установление соответствия административно-управленческих работников требуемому уровню профессиональной подготовки по должностям.  2. График подготовки и переподготовки действующих управленческих кадров и участников кадрового резерва |
| **2.1.2 по достижению обучающимися планируемых результатов освоения ООП** | | | | | |
| 1. Наличие муниципальной системы оценки качества образования (далее МСОКО).  2. Наличие в МСОКО или в «Муниципальном мониторинге» по направлению образовательных результатов (специфичных для МСО) разделов:  - «Качество образовательных результатов по базовой подготовке обучающихся»;  - «Качество образовательных результатов по подготовке обучающихся высокого уровня».  3. Наличие анализа результатов мониторинга эффективности деятельности ОО по достижению обучающимися образовательных результатов.  Индикатор: да/нет | 1. Анализ образовательных результатов обучающихся по школе. | | 1. Анализ образовательных результатов обучающихся по школам МСО. | Аналитическая справка по образовательным результатам обучающихся по школе | 1. Аналитическая справка по образовательным результатам обучающихся по школам МСО. |
| 2. Наличие управленческих решений по обобщенным результатам оценочных процедур обучающихся в МСО, по выявленным тенденциям.  Индикатор: да/нет |  | | 1.Внесение изменений в положение МСО об аттестации руководителей ОО (при необходимости).  2.Внесение изменений в объёмные качественные показатели для ММС (при необходимости).  3. Выстраивание сетевых взаимодействий между ОО по результатам оценочных процедур ЦОКО (наставничество, горизонтальное обучение).  4. Организация работ в ММС по выявлению системных проф. дефицитов педагогов МСО.  5. Оформление корпоративного заказа на ПК для групп педагогов |  | 1. Приказ о внесение изменений в объёмные качественные показатели для ММС (при необходимости).  2. План работ, договор о сетевом взаимодействии.  3. План проведения диагностической процедуры для педагогов по выявлению системных проф. дефицитов педагогов МСО.  4. Заявка на корпоративный заказ/повышение квалификации для групп педагогов |
| . Наличие адресных рекомендаций руководителям ОО (управленческим командам ОО, РМО, узким специалистам) по результатам оценочных процедур обучающихся (относительно динамики ОР и выявленных тенденций по школам МСО).  Индикатор: да/нет |  | | 1.Создание дефицитно-ресурсной карты МСО по результатам оценочных процедур. Картирование школ МСО по дефицитам и по лучшим практикам.  2.Рекомендации управленческим командам ОО по изменениям: школьных, сетевых проектов, корректировке ООП и рабочих программ педагогов.  3. Анализ образовательных ресурсов ОО МСО: наставничество, менторство школ "сильные-слабые", «резильентные школы-ШНРО» |  | 1. Дефицитно-ресурсная карта МСО по результатам оценочных процедур.  2. Адресные рекомендации управленческим командам ОО по изменениям: школьных, сетевых проектов, корректировке ООП и рабочих программ педагогов.  3. Аналитическая справа с адресными рекомендациями для ОО МСО: наставничество, менторство школ "сильные-слабые", «резильентные школы-ШНРО» |
| **2.1.3. по организации получения образования обучающимися с ОВЗ, детьми-инвалидами** | | | | | |
| 1. Наличие специальных условий в образовательных организациях МСО для получения образования обучающимися с ОВЗ, детьми-инвалидами.  Индикатор: да/нет  2. Доля руководителей ОО, обеспечивших создание специальных условий для получения образования обучающимися с ОВЗ, детьми-инвалидами.  Индикатор: процент  3. Наличие узких специалистов в ОО (психолог, логопед, дефектолог).  Индикатор: да/нет  4. Наличие в школах адаптированных образовательных программ (далее АОП) или специальных индивидуальных программ развития (далее СИПР) для обучающихся с ОВЗ, детей-инвалидов.  Индикатор: да/нет  5. Доля обучающихся с ОВЗ, детей-инвалидов в образовательных организациях МСО имеющих АОП/СИПР, относительно всех обучающихся данной категории.  Индикатор: процент | Обеспечение специальных условий в образовательных организациях МСО для получения образования обучающимися с ОВЗ, детьми-инвалидами, включающие в себя использование специальных образовательных программ и методов обучения и воспитания, специальных учебников, учебных пособий и дидактических материалов, специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования, предоставление услуг ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь, проведение групповых и индивидуальных коррекционных занятий, обеспечение доступа в здания ОО | | 1. Обеспечение специальных условий в образовательных организациях МСО для получения образования обучающимися с ОВЗ, детьми-инвалидами, включающие в себя использование специальных образовательных программ и методов обучения и воспитания, специальных учебников, учебных пособий и дидактических материалов, специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования, предоставление услуг ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь, проведение групповых и индивидуальных коррекционных занятий, обеспечение доступа в здания ОО и др. | Аналитическая справка (фрагмент) по итогам анализа организации получения образования обучающимися с ОВЗ, детьми-инвалидами за учебный год в ОО | 1. Аналитическая справка (фрагмент) по итогам анализа организации получения образования обучающимися с ОВЗ, детьми-инвалидами за учебный год в ОО МСО. |
| **2.1.4.** \*\*по о**беспечению ОО квалифицированными кадрами** | | | | | |
| 1. Количество педагогических и управленческих кадров, прошедших программы переподготовки, для замещения вакантных должностей (на текущий период).  2. Количество педагогов в МСО, на текущий год, включенных в программу «Земский учитель».  Индикатор: числовое значение | План работы по обеспечению образовательной организации квалифицированными кадрами, повышения квалификации, переподготовки. | | 1. Количество педагогических и управленческих кадров, прошедших программы переподготовки, для замещения вакантных должностей (на текущий период).  2. Количество педагогов в МСО, на текущий год, включенных в программу «Земский учитель».  Индикатор: числовое значение | Аналитическая справка по обеспечению ОО квалифицированными кадрами | 1. Приказ о согласовании тарификации/ штатного расписания. 2. Статистический отчет ОО-1 |
| **2.1.5 по формированию резерва управленческих кадров** | | | | | |
| 1. Наличие в МСО списка участников резерва управленческих кадров.  Индикатор: да/нет  2. Наличие в МСО механизма сопровождения профессионального развития участников резерва управленческих кадров.  Индикатор: да/нет  3. Доля педагогических работников, прошедших программы ПК и ПП, а также сопутствующие мероприятия, предназначенные для резерва управленческих кадров на муниципальном, региональном уровне.  Индикатор: процент  4. Доля участников кадрового резерва МСО, имеющих ИОМ на текущий год.  Индикатор: процент  5. Доля участников кадрового резерва муниципалитета, реализовавших ИОМ за отчетный период более 90%  Индикатор: процент | Выстраивание системы работы с резервом управленческих кадров. Разработка планов профподготовки, в которые включены мероприятия направленные на профессиональное развитие резервиста (курсы повышения квалификации, профессиональная переподготовка, обучение по отдельным модулям) - а также формы работы, направленные на формирование управленческих навыков (временное исполнение обязанностей работника, занимающего должность руководителя учреждения, подготовка проблемных вопросов для рассмотрения на совещаниях, семинарах). | | 1. Выстраивание в МСО системы работы с резервом управленческих кадров.  2. Организация обучения участников муниципальной команды кадрового резерва управленческих кадров проектно-программному подходу в управлении.  \*3. Инициирование для муниципальной команды кадрового резерва управленческих кадров стажировок/интенсивов (по желанию МСО) | 1. Аналитическая справка по обеспечению и формированию ОО резервом управленческих кадров.  2. Список участников резерва управленческих кадров в ОО. | 1. Программа/положение о системе работы в МСО с кадровым резервом управленческих кадров.  2. Список участников резерва управленческих кадров МСО.  3. Анализ эффективности системы работы с резервом управленческих кадров |
| **2.1.6. по обеспечению условий осуществления образовательной деятельности** | | | | | |
| 1. Наличие в МСО системы работы с управленческим корпусом ОО по:  - устранению/минимизации предписаний контролирующих органов;  - разработку перспективных планов развития инфраструктуры образовательных организаций;  - обмен опытом и эффективными управленческими практиками по развитию образовательных сред.  Индикатор: да/нет  2. Доля руководителей ОО в МСО, достигающих положительной динамики обеспечения кадровых, финансовых, материально-технических и других условий реализации основных образовательных программ.  Индикатор: процент  3. Доля эффективных управленческих практик МСО:  - вошедших в РАОП;  - получивших статус «практика продвинутого уровня»;  - получивших статус «практика высокого уровня» | Участие в целевых программах любого уровня.  Согласование программы развития ОО с учредителем. | | 1. Участие в целевых программах любого уровня.  2. Внесение изменений в муниципальный реестр паспортов доступности.  3. Согласование программ развития ОО с учредителем.  4. Проведение собеседований, семинаров с управленческими командами ОО по корректировке программ развития/Дорожных карт.  5. Анализ отчёта по результатам самообследования ОО.  6. Аудит, смотр ОО в МСО  7. Групповые обсуждения с управленческими командами ОО (по кластерам в МСО).  8. Методическая помощь в оформлении практик в РАОП, проведение муниципальной экспертизы | План по устранению предписаний надзорных органов.  Ежегодный отчет по самообследованию. | 1. План МСО по устранению предписаний нарушений.  2. Постановление, распоряжение об итогах целевого финансирования.  3. Реестр паспортов доступности, паспортов безопасности ОО.  4. Протокол согласования. Наличие грифа согласования на титульном листе ПР ОО).  5. Протоколы проведения собеседований, семинаров с управленческими командами ОО по корректировке программ развития/Дорожных карт.  6. Аналитическая справка по итогам отчетов ОО по результатам самообследования.  7. Аналитическая справка с рекомендациями по итогам аудита.  8. Реестр заявок в РАОП |
| **2.1.8. по учету нагрузки педагогических работников** | | | | | |
| 1. Наличие в МСО системы учета нагрузки педагогических работников.  Индикатор: да/нет | Составление тарификационных списков/штатного расписания | | 1. Согласование тарификационных списков/ штатного расписания. | Приказ по тарификации. Аналитическая записка по учету средней нагрузки учителей | 1. Приказ о согласовании тарификации. Тарификация.  2. Сводная таблица по учету средней нагрузки. |
| **2.1.9 по реализации механизмов формирования и развития (оценки) профессиональных компетенций руководителей ОО на региональном и муниципальном уровнях** | | | | | |
| 1. Наличие в МСО системы назначения руководителей ОО.  Индикатор: да/нет  2. Наличие в МСО системы работы по формированию/развитию профессиональных компетенций руководителей (управленческих команд) ОО.  Индикатор: да/нет  3. Доля руководителей ОО (управленческих команд), включенных в федеральные/ региональные мероприятия по вопросам управления качеством образования.  Индикатор: процент  4. Доля руководителей ОО (управленческих команд), прошедших региональные/федеральные стажировки по вопросам управления качеством образования.  Индикатор: процент  5. Наличие ИОМ руководителей ОО в МСО.  Индикатор: да/нет  6.Наличие форм сетевого взаимодействия (сотрудничества) между управленческими командами МСО (муниципальные, межмуниципальные).  Индикатор: да/нет  7. Наличие мер в МСО, направленных на качественную (по полноте, эффективности) реализацию программ развития (антикризисных программ, школьных программ повышения КО).  Индикатор да/нет | 1. Участие руководителей и управленческих команд в муниципальных, региональных и федеральных мероприятиях по вопросам управления качеством образования мероприятиях (курсы ПК\ПП, стажировки, ФУП, КШУ и др.).  2. Наличие ИОМ руководителей ОО.  3. Наличие плана/программы сетевого взаимодействия управленческих команд МСО. | | 1. Обеспечение участия руководителей ОО (управленческих команд) МСО в мероприятиях федерального/ регионального уровней, направленных на развитие профессиональных компетенций.  2. Оказание методического сопровождения по разработке/реализации ИОМ руководителя ОО/ кадрового резерва.  3. Обеспечение сетевого взаимодействия (сотрудничества) управленческих команд МСО.  \*4. Создание в МСО коллегиального органа руководителей ОО (по желанию МСО) | 1. Аналитическая справка по итогам результативности участия руководителей ОО (управленческих команд), в федеральных/ региональных мероприятиях (курсы ПК\ПП, стажировки, ФУП, КШУ и др.).  2. Договор сетевого взаимодействия между управленческими командами ОО муниципалитета/региона.  3. План/программа сетевого взаимодействия управленческих команд МСО | 1. Аналитическая справка по итогам результативности участия руководителей ОО (управленческих команд), в федеральных/ региональных мероприятиях (курсы ПК\ПП, стажировки, ФУП, КШУ и др.).  2. Договор сетевого взаимодействия между управленческими командами ОО муниципалитета/региона.  3. План/программа сетевого взаимодействия управленческих команд МСО |