



# МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ

## РАСПОРЯЖЕНИЕ

от 29.03.2021 № 309-р

Об утверждении концепции системы мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций в Самарской области

В целях повышения эффективности деятельности руководителей образовательных организаций и организации мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций Самарской области:

1. Утвердить прилагаемую Концепцию системы мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций в Самарской области.
2. Контроль за выполнением настоящего распоряжения возложить на управление проектно-аналитической деятельности министерства образования и науки Самарской области (Халиуллину).

Министр  
образования и науки  
Самарской области

В.А.Акопьян

УТВЕРЖДЕНА  
распоряжением министерства  
образования и науки  
Самарской области  
от 29.03.2021 № 309/р

**КОНЦЕПЦИЯ**  
системы мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций  
в Самарской области

**I. Общие положения**

Экономическое и социальное благополучие страны во многом обусловлено развитием культуры и уровнем образованности общества. Все сферы общественной жизни, так или иначе, зависят от того, насколько высоким образованием обладают люди, которые трудятся в различных областях экономики. Уровень профессиональной подготовки может быть различным, однако ее наличие необходимо для успешной самореализации человека и выполнения им эффективной деятельности.

Образование в Российской Федерации выполняет важную миссию по становлению каждого индивида как личности, успешно прошедшего социализацию и интегрированного в социально-экономические отношения. Государство и общество предъявляют высокие требования к качеству и эффективности работы образовательных организаций.

Как известно, государство взяло курс на управление образовательными организациями, ориентированное на результат. Это означает, что образовательные организации должны показывать высокие результаты своей деятельности независимо от объема финансирования, количества обучающихся, развития материально-технической базы, уровня профессионализма педагогов. В связи с этим образовательная организация с целью выполнения государственного и общественного заказов должна максимально эффективно использовать потенциал, которым она обладает.

Управление образовательной организацией необходимо рассматривать как управление социально-экономической системой, основанное на определении сильных и слабых сторон, определяемых с помощью критериальной оценки эффективности деятельности.

Реализация полномочий управления образовательной организацией как социально-экономической системой предполагает соблюдение ряда требований:

рассматривать социально-экономическую систему как экономический объект, способный самостоятельно функционировать и развиваться;

соответствовать заданным извне экономическим условиям функционирования всей системы;

органически взаимодействовать с вышестоящей системой управления;

соответствовать особым условиям местоположения;

обеспечивать создание всех составляющих процесса управления (определение целей, задач, методов, основных направлений развития, структуры управления);

обладать свойствами адаптивности к внутренним изменениям организации;

обеспечивать максимальную степень саморазвития социально-экономической структуры организации.

Изменения, происходящие в системе образования, требуют принятия обоснованных управленческих решений. Для эффективного управления образовательной организацией как социально-экономической системой необходимо рассматривать ее с двух сторон: социальной и экономической.

Конечная цель реализации управления образовательной организацией – определение возможностей ее развития в условиях изменения внешней и внутренней среды, создание новых экономических отношений, реализация мер по поиску ресурсов, технологий, законодательной поддержки.

Решение названных задач является сложным процессом. Необходимо не только предложить методы, позволяющие дать объективные количественные и качественные оценки уровня образования, оценить финансовое положение, состояние кадровых и материально-технических ресурсов, демографические особенности местоположения и их взаимосвязи, выявить конкретные проблемы,

но и суметь осуществлять на практике гибкое управление организацией, отвечающее динамике изменения внешней среды, позволяющее эффективно развиваться.

Социально-экономическое развитие образовательной организации – это новая управленческая деятельность, означающая, что каждый руководитель учреждения будет искать свой план развития, свое направление социально-экономического процветания исходя из конкретных экономических, социальных, культурных и управленческих ситуаций.

Управление социально-экономическим развитием образовательной организации – это систематический процесс, с помощью которого руководители организаций получают представление своего будущего и определяют направления работы исходя из имеющихся ресурсов, не забывая при этом, что главная цель их деятельности – обучение и воспитание детей, направленные на их общее развитие и профессиональное самоопределение.

В этой связи главной задачей учредителя образовательной организации становится оценка достижения целей, для которых образовательная организация была создана, и эффективности выполнения возложенных на образовательную организацию задач. Таким образом, 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.

В целях проведения вышеуказанной оценки необходимо в полном объеме анализировать работу руководителей образовательных организаций всех уровней образования (в том числе руководителей обособленных структурных подразделений). Действенным механизмом является организация и проведение многоконтурного мониторинга эффективности руководителей всех образовательных организаций Самарской области (далее – Мониторинг).

## II. Цели, задачи и принципы формирования Мониторинга

Целью Мониторинга является полная и объективная оценка профессиональной компетентности, эффективности и результативности деятельности руководителей образовательных организаций всех уровней образования для выработки комплекса мер по устранению слабых сторон в системе менеджмента образовательной организации и совершенствованию управленческой деятельности.

Для достижения цели Мониторинга необходимо решить следующие задачи:

осуществить выбор методик проведения Мониторинга, определить показатели и методы сбора информации для проведения Мониторинга;

организовать и провести Мониторинг;

провести анализ полученной информации в рамках Мониторинга;

подготовить адресные рекомендации для руководителей образовательных организаций;

реализовать комплекс мер по повышению эффективности и результативности деятельности руководителей образовательных организаций;

провести анализ реализованных мероприятий по повышению эффективности и результативности деятельности руководителей образовательных организаций.

Проведение Мониторинга строится на следующих принципах:

учет специфики и особенностей местоположения конкретного типа и вида образовательной организации с целью достижения максимальных преимуществ и выгод;

системность, позволяющая охватывать все сферы образовательной и хозяйственной деятельности на уровне учреждения, все изменения и обратные связи, а также определять варианты развития, сравнивать другие методы достижения поставленных целей;

взаимосвязь разрабатываемых перспективных планов развития конкретных образовательных организаций с прогнозами, разрабатываемыми по вертикали и по горизонтали;

социальное партнерство – организация взаимоотношений между государственной властью, образовательными учреждениями и населением, направленной на согласование их интересов и целей, совместный поиск ресурсов, осуществление совместной деятельности и распределение ответственности;

непрерывность, обеспечивающая постоянную корректировку разрабатываемых планов развития на основе изменений, как внутри социально-экономической системы организации, так и вне ее, а также согласованность планов различного периода.

### III. Инструменты проведения Мониторинга и требования к информации, полученной по результатам Мониторинга

Инструментами Мониторинга являются утвержденные критерии оценки эффективности (качества) работы руководителей образовательных организаций, статистическая информация о кадровом составе, информация о результатах подготовки и достижениях обучающихся, информация о кадровом резерве и потребности в кадрах, о повышении квалификации и стажировках руководителей, результаты аттестации, независимой оценки, рейтингования образовательных организаций Самарской области и иных мониторинговых исследований и информационных справок.

Информация, полученная в ходе Мониторинга должна соответствовать следующим требованиям:

объективность – информация должна отражать реальное состояние дел в образовательной организации;

полнота – источники информации должны перекрывать возможное поле получения результатов или корректно представлять его;

достаточность – объем информации должен позволить принять обоснованное решение;

систематизированность (структурированность) – информация, полученная из разных источников, должна быть приведена к общему знаменателю;

оптимальность обобщения – информация должна быть представлена в форме, которая соответствует запросам различных групп пользователей информации;

оперативность – информация должна быть своевременной;

доступность – информация, на которую ориентирован Мониторинг, должна быть реально доступной для получения, а информация, которая может быть получена в результате Мониторинга, должна быть представлена в форме, позволяющей видеть реальные проблемы, требующие решения.

При соответствии вышеуказанным требованиям, информация, полученная в ходе проведения Мониторинга, будет являться основанием для принятия управленческих решений.

#### IV. Определение показателей для проведения Мониторинга

Система мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций представляет многоконтурную модель сбора, обобщения и анализа данных и информации о результатах работы руководителей образовательных организаций Самарской области.

Система мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций представлена в приложении к настоящей Концепции.

Показатели для проведения Мониторинга определяются по следующим направлениям:

учет административно-управленческих работников, обладающих требуемым качеством профессиональной подготовки (оценка компетенций руководителей образовательных организаций);

достижение обучающимися планируемых результатов освоения основных образовательных программ (базовая подготовка обучающихся, подготовка обучающихся высокого уровня, организация профессиональной ориентации и дополнительного образования обучающихся);

организация получения образования обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью;

обеспечение образовательной организации квалифицированными кадрами (качество управленческой деятельности, качество профессиональной подготовки руководителей);

формирование резерва управленческих кадров;

обеспечение условий осуществления образовательной деятельности (в том числе учет нагрузки педагогических работников, результаты независимой оценки).

## V. Методы сбора и обработки информации

Для проведения Мониторинга используются следующие методы сбора и обработки информации:

отчет по мониторингу оценки профессиональных компетенций и выявления профессиональных дефицитов;

отчеты об экспертной критериальной оценке эффективности (качества работы) руководителей образовательных организаций всех уровней;

отчеты об оценке уровня обеспеченности качества массового обучения, организации воспитательной работы, обеспеченности формирования навыков ЗОЖ и безопасности у обучающихся, результативности развития талантов у обучающихся, результативности деятельности образовательных организаций по сопровождению профессионального самоопределения обучающихся по итогам проведения регионального рейтингования образовательных организаций;

аналитическая справка о кадровом составе руководителей образовательных организаций и повышении квалификации;

аналитическая справка о выявленных профессиональных дефицитах руководителей образовательных организаций;

информация об обеспеченности образовательных организаций квалифицированными кадрами;

информация о разработанных программах повышения квалификации;

отчет об аттестации руководителей и кандидатов в руководители государственных образовательных организаций;

данные о стажировках, сетевом взаимодействии и участии в конкурсах профессионального мастерства руководителей образовательных организаций;



анализ выявленных нарушений, которые фиксируются по результатам контрольных мероприятий, проводимых различными контрольно-надзорными органами и ведомствами в отношении образовательных организаций и их руководителей;

информация о проводимых конкурсах на включение в кадровый резерв;

статистическо-аналитические отчеты о результатах подготовки обучающихся;

отчет о работе с общеобразовательными организациями с низкими образовательными результатами;

результаты профильного уровня государственной итоговой аттестации, различных чемпионатов, конкурсов, олимпиад, конференциях;

информация об организации обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью;

информация о результатах участия в международных исследованиях качества образования;

информация о результатах независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности организациями, осуществляющими образовательную деятельность;

информация о результатах мониторинга готовности общеобразовательных организаций Самарской области к началу нового учебного года;

анализ нагрузки педагогических работников;

информация о результатах участия образовательных организаций в областных конкурсах;

мониторинг профессиональных намерений учащихся;

информация об образовательных организациях с необъективными результатами по итогам оценочных процедур.

## VI. Этапы реализации Концепции

На первом этапе реализации Концепции организуется и проводится Мониторинг.

Выбранные методики проведения Мониторинга, показатели и методы сбора информации для проведения Мониторинга характеризуют уровень владения информацией о развитии системы образования и контроля за деятельностью руководителей образовательных организаций.

Таким образом, формируется достаточный банк данных и информации для оценки эффективности и результативности деятельности руководителей образовательных организаций.

На втором этапе проводится анализ полученных данных и информации в рамках Мониторинга.

В рамках каждого наблюдения, мониторингового исследования и отчета подводятся итоги деятельности работы образовательных организаций различных уровней образования, отражающих функциональность работы руководителей по управлению организациями как социально-экономическими системами.

На третьем этапе подготавливаются адресные рекомендации для руководителей образовательных организаций.

При установлении случаев низкоэффективной работы руководителей образовательных организаций, недостижения установленных результатов, в их адрес направляются замечания и недостатки в управлении образовательными организациями, разрабатываются рекомендации по их устранению, а также организовывается работа по контролю за устранением выявленных замечаний и недостатков через систему утверждения программ развития образовательных организаций.

На четвертом этапе осуществляется оценка принимаемых руководителями образовательных организаций мер по итогам Мониторинга.

## VII. Ожидаемые результаты

В целях повышения эффективности и результативности деятельности руководителей образовательных организаций министерством образования и науки Самарской области разрабатывается комплекс мер («дорожная карта») по развитию системы мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций Самарской области (далее – дорожная карта), предусматривающий совершенствование процедур оценки эффективности и

результативности деятельности руководителей образовательных организаций, совершенствование системы менеджмента образовательных организаций, повышения уровня управленческой деятельности.

Проводится анализ реализованных мероприятий по повышению эффективности и результативности деятельности руководителей образовательных организаций, запланированных в рамках реализации мероприятий дорожной карты.

## ПРИЛОЖЕНИЕ

к Концепции системы мониторинга  
эффективности руководителей  
образовательных организаций в  
Самарской области

Система мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций в Самарской области

