

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ**

П Р И К А З

30.12.2011

№ 1924

г. Мурманск

Об утверждении Положения о модели сопровождения профессионального развития руководителей образовательных организаций Мурманской области.

В целях обеспечения формирования системы мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций Мурманской области, в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании Российской Федерации» и постановлением Правительства РФ от 05.08.2013 № 662 «Об осуществлении мониторинга системы образования»
п р и к а з ы в а ю:

утвердить прилагаемое Положение о модели сопровождения профессионального развития руководителей образовательных организаций Мурманской области.

И.о. министра



Т.М. Ларина

Утверждено
приказом Министерства образования
и науки Мурманской области
от _____ № _____

Положение о модели сопровождения профессионального развития руководителей образовательных организаций Мурманской области.

I. Общие положения

1.1. Модель сопровождения профессионального развития компетенций руководителей образовательных организаций Мурманской области (далее - модель) разработана на основе изучения исследований, связанных с анализом теории и практики профессионального становления руководителя образовательной организации, и современных стратегий лидерства, которые рассматривают руководителя образовательной организации как эффективного менеджера и лидера. Модель предлагается для реализации до 2024 года.

1.2. Модель разработана в соответствии с:

- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации»;
- распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года №3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;
- паспортом национального проекта «Образование», утвержденным президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24 декабря 2018 года №16);
- паспортом регионального проекта «Учитель будущего».

II. Краткий анализ ситуации

2.1. Модернизация системы образования, структурные и системные изменения в области повышения эффективности деятельности и конкурентоспособности образовательных организаций, качества образования в целом изменили характер задач, на решение которых должна быть направлена деятельность руководителя образовательной организации. Современное общество предъявляет все больше требований к результатам образования, их практической значимости, что напрямую связано с эффективностью управления качеством образования, определяющей новый круг компетенции руководителя. Руководитель образовательной организации становится ключевой фигурой в

системе образования, определяющей успешность и эффективность реализации происходящих изменений в российском образовании. От эффективности руководителя зависит направление, в соответствии с которым будет осуществляться деятельность образовательной организации, необходимый объем ресурсов, востребованный этим движением, механизмы развития педагогического коллектива, выстраивания продуктивных отношений с родителями и определение характеристик образовательного результата. Из этого следует, что эффективный руководитель современной школы решает главную задачу - обеспечивает опережающий характер образования: определяет задачи, которые являются важными сегодня и которые станут еще более важными завтра, и главное, умеет находить оптимальные пути их решения.

2.2. По результатам TALIS (Teaching and Learning International Survey) - первого международного исследования, посвященного анализу среды обучения, условий работы и оценке качества педагогического корпуса, в котором Россия принимает участие с 2013 года, практически 60% опрошенных директоров пройти управленческую подготовку, но только третья часть из них осуществили ее до вступления в должность. Российские руководители школ, по сравнению с зарубежными коллегами, больше сосредоточены на административной работе и меньше времени уделяют работе с учителями, родителями и учениками. Несмотря на то, что и в сравнении с другими странами российские школы лидируют по числу созданных управленческих команд и управляющих советов, директора склонны к авторитарному принятию решений, среди типов руководителей доминирует «авторитарный хозяйственник». Результаты проведения анкетирования по вопросам выявления стилей поведения (анкета А. Роу «Стили принятия управленческих решений») и работы с кадрами, управления образовательной организацией ситуация с директорским корпусом в системе образования области отражает общероссийскую ситуацию по данному направлению. В этой связи становится актуальной задачей создание необходимой системы сопровождения формирования и развития руководителя нового типа, способного к изменению стилю руководства, изменениям в деятельности образовательной организации.

III. Цели и задачи модели

3.1. Целью реализации модели является создание и реализация региональной системы сопровождения профессионального развития руководителей образовательных организаций и становление лидеров образовательных организаций, способствующей предупреждению противоречий между требовани-

ями, предъявляемыми к профессиональным и личностным качествам руководителя образовательной организации, и уровнем его готовности к реализации функций руководителя образовательной организации, повышению эффективности управленческой деятельности.

3.2. Основными задачами внедрения модели являются:

– внедрение технологии проектного управления в деятельность руководителей образовательных организаций в условиях реализации региональных проектов в сфере образования, направленного на выявление профессиональных дефицитов, отработку новых механизмов оказания помощи в становлении руководителей нового типа;

– реализация дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки управленческих кадров на основе проектного подхода, направленных на формирование, развитие и оценку профессиональных компетенций руководителей образовательных организаций;

– реализация дополнительных профессиональных программ повышения квалификации школьных команд, направленных на развитие компетенций в сфере инновационного развития образовательных организаций;

– формирование резерва управленческих кадров системы образования Мурманской области, обеспечение поддержки профессиональной карьеры руководителей с использованием механизмов формального и неформального образования;

– организация сетевого взаимодействия профессиональных общественных сообществ из числа эффективных руководителей образовательных организаций;

– разработка и проведение мониторинга эффективности руководителей с учетом специфики образовательных организаций области.

IV. Общие принципы реализации модели

4.1. В основу модели определены:

– комплексность, подразумевающая создание устойчивых связей между всеми функциями сопровождения руководителей образовательных организаций;

– непрерывность как обеспечение возможности формального, неформального и информального образования для руководителей образовательных организаций;

– персонафицированность, заключающаяся в возможности получения руководителями образовательных организаций профессиональной помощи с учетом конкретных профессиональных дефицитов и на основе результатов

оценки управленческих компетентностей;

– уровневость, характеризующихся наличием специально организованного сопровождения профессионального развития руководителей образовательных организаций, резерва управленческих кадров на региональном, муниципальном и институциональном уровнях;

– открытость, связанная с информированием профессионального сообщества состоянии и задачах профессионального развития руководителей образовательных организаций средствами образовательного онлайн-пространства, которое обеспечивает обмен опытом, обсуждение и изучение эффективных практик управления образовательными организациями;

– интегрированность, понимаемая как сочетание лучших практик управления образовательными организациями с учетом использования современных технологий по работе с педагогическим коллективом;

– опережающее развитие, предполагающее предвидение проблем кадровой управленческой политики (формирование резерва) и своевременные действия исключения или ослабления влияния нежелательных последствий в настоящем и будущем.

V. Показатели и ожидаемые результаты реализации модели

5.1. Система региональных показателей включает:

№ п/п	Показатель	Источник	Методика расчета
1 блок – качество результатов			
1. Обеспечение качественного массового общего образования			
1.1.	Доля выпускников 11-х и 9-х классов, успешно прошедших государственную итоговую аттестацию, из числа выпускников, допущенных к государственной итоговой аттестации	Региональная АИС ГИА обучающихся, освоивших основные образовательные программы ОО и СОО	Доля = кол-во выпускников 11-х и 9-х классов, успешно прошедших ГИА / кол-во выпускников 11-х и 9-х классов, допущенных к ГИА 100 % - 5 баллов, ниже - 0 баллов
1.2.	Положительная динамика результатов выпускников на государственной итоговой аттестации по русскому языку и математике за последние два года (ОГЭ и ЕГЭ)		Положительная динамика = разница результатов ГИА текущего и предыдущего года (отрицательная, положительная, равна 0) 1 балл за каждый предмет со стабильной или положительной динамикой
1.3.	Доля учащихся, успешно завершивших обучение в текущем учебном году, в общей численности учащихся	АИС «Электронная школа»	Доля = кол-во учащихся, успешно завершивших год / кол-во учащихся 100 % - 5 баллов, ниже - 0 баллов

1.4.	Наличие общеобразовательной организации в перечне Рособрнадзора общеобразовательных организаций с необъективными результатами оценочных процедур (ВПР, РПР)	Информация Рособрнадзора	Бинарный показатель (есть, нет) Наличие в перечне – минус 5 баллов
2. Создание условий для развития способностей учащихся с разными образовательными потребностями			
2.1.	Количество выпускников, прошедших ГИА по образовательным программам СОО и получивших по результатам ГИА 100 баллов	Региональная АИС ГИА обучающихся, освоивших основные образовательные программы ОО и СОО	За каждый результат в 100 баллами - 1 балл
2.2.	Количество выпускников, прошедших ГИА по образовательным программам СОО и получивших по результатам 3-х экзаменов не менее 260 баллов		За каждого выпускника - 1 балл
2.3.	Положительная динамика численности участников ВсОШ за последние три года	Региональная АИС «Одаренные дети»	Положительная динамика = разница в кол-ве участников ВсОШ текущего и предыдущего года (отрицательная, положительная, равна 0) Суммарно школьный этап - 1 балл, муниципальный этапа - 2 балла, региональный этап - 3 балла, Всероссийский этап - 4 балла
2.4.	Количество победителей и призеров муниципального, регионального и заключительного этапов ВсОШ		За каждого победителя и призера: на муниципальном уровне – 1 балл; на региональном уровне – 2 балла; на всероссийском уровне – 3 балла
2.5.	Количество победителей и призеров регионального и заключительного этапов интеллектуальных состязаний, перечень которых утверждается приказом Министерства Просвещения РФ		За каждого победителя и призера: на региональном уровне – 1 баллов; на всероссийском уровне – 2 балла
2.7.	Доля учащихся с ОВЗ и инвалидностью, обучающихся в общеобразовательной организации	ГИС федеральной статистической отчетности по форме ОО-1	Доля = кол-во учащихся с ОВЗ и инвалидностью / кол-во учащихся Доля учащихся с ОВЗ и инвалидностью: 10 % и выше - 2 балла, ниже 10 % - 1 балла, не обучаются - 0 баллов
2.8.	Количество учащихся, состоящих на различного вида учетах (в ОО, органах КДНиЗП)		Отсутствие - 2 балла, наличие - 0 баллов

2.9.	Положительная динамика снижения количества учащихся, состоящих на различного вида учетах за последние три года (в ОО, органах КДНиЗП)		Положительная динамика = разница в кол-ве учеников (отрицательная, положительная, равна 0) Динамика снижения – 2 балла, динамика повышения – минус 2 балла, в других случаях - 0 баллов
2.10	Охват учащихся дополнительными общеобразовательными программами		Охват учащихся ДОП = кол-во учащихся в ДОП / кол-во учащихся выше 75% – 2 балла, от 70 до 75% – 1 балл, от 60 до 69% – минус 1 балл, ниже 60% – минус 2 балла
2 блок – качество управленческой деятельности			
3.1.	Укомплектованность педагогическими кадрами	ГИС федеральной статистической отчетности по форме ОО-1	100% укомплектованность кадрами – 1 балл, наличие вакансий – 0 баллов
3.2.	Участие педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства, проводимых в соответствии с положениями, утвержденными приказами Министерства образования и науки Мурманской области («Учитель года», «Воспитатель года», «Воспитать человека», «Сердце отдаю детям», «Педагогический дебют», конкурс лучших учителей Мурманской области и др.)	База данных ГАУДПО МО «ИРО»	За каждого победителя и призера на федеральном уровне – 2 балла, на региональном уровне – 1 балл
3.3.	Доля педагогов, принявших участие в мероприятиях по обобщению и распространению эффективных педагогических практик на всероссийском и региональном уровнях	База данных ГАУДПО МО «ИРО»	Доля = кол-во педагогов участников / кол-во педагогов в ОО более 50 % – 2 балла, от 25 до 49 % – 1 балл, менее 25 % – 0 баллов
3.4.	Доля педагогов, имеющих первую и высшую квалификационные категории	ГИС федеральной статистической отчетности по форме ОО-1	Доля = кол-во педагогов первой и высшей категории / кол-во педагогов в ОО более 60% - 2 балла, от 50 до 59% - 1 балл, менее 50% - 0 баллов
3.5.	Наличие системы наставничества в общеобразовательной организации	База данных ГАУДПО МО «ИРО»	Наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов
3.6.	Доля молодых педагогов общеобразовательной организации (до 35 лет)	ГИС федеральной статистической отчетности по форме ОО-1	Доля = кол-во молодых педагогов / кол-во педагогов в ОО более 30% - 2 балла, от 25 до 30% - 1 балл, менее 25% - 0 баллов
3 блок – инновационная деятельность			

4.1.	Получение образовательным учреждением финансовой поддержки в форме субсидий и др. по итогам участия в федеральных, региональных и муниципальных конкурсных отборах	База данных ГАУДПО МО «ИРО»	По итогам муниципальных конкурсов - 1 балл, по итогам региональных конкурсов – 2 балла, по итогам федеральных конкурсов – 3 балла за каждую субсидию, грант и др.
4.2.	Наличие статуса и результативность работы инновационной площадки: - регионального уровня; - федерального уровня	База данных ГАУДПО МО «ИРО»	Инновационная площадка регионального уровня – 1 балл, федерального уровня - 2 балла
4.3.	Наличие статуса и результативность работы региональной стажировочной площадки	База данных ГАУДПО МО «ИРО»	Достижение показателей результативности работы в статусе стажировочной/ стажерской площадки – 2 балла за каждое направление стажировочной/ стажерской площадки
4.4.	Участие общеобразовательной организации в апробациях федерального или регионального уровней	База данных ГАУДПО МО «ИРО»	За каждое направление: на региональном уровне – 1 балл; на всероссийском уровне – 2 балла
4.5.	Привлечение внебюджетных средств для обеспечения деятельности образовательной организации (зафиксировано в уставе)	Информация на bus.gov.ru	Отсутствие внебюджетных источников - 0 баллов, наличие внебюджетных - 2 балла

Формула подсчета уровня эффективности:

$$S = \sum \text{баллов 1 критерия} * 1,35 + \sum \text{баллов 2 критерия} * 1,35 \\ + \sum \text{баллов 3 критерия} * 1,2 + \sum \text{баллов 4 критерия} * 1,1$$

5.2. Оценка уровня эффективности деятельности руководителей образовательных организаций по системе региональных показателей проводится для всех руководителей общеобразовательных организаций Мурманской области.

Оценка уровня эффективности деятельности руководителей других образовательных организаций по системе региональных показателей проводится для всех руководителей по 3 и 4 блоку.

VI. Описание методов сбора информации при проведении мониторинга региональных показателей

6.1. Целью регионального мониторингов является изучение и отслеживание изменений в количественных и качественных показателях деятельности руководителей образовательных организаций, результативности реализации школьными командами программ инновационного развития, повышение эффективности управления качеством результатов и качества условий, эффективности принятия управленческих решений, развитие кадрового потенциала.

6.2. Проведение мониторингов осуществляется на основе принципов открытости, объективности, общественно-профессионального участия, целеполагания, устойчивости.

6.3. Организатором мониторингов является Министерство образования и науки Мурманской области (далее - Министерство).

6.4. По решению Министерства мониторинги могут осуществляться с привлечением иных организаций в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

6.5. Мониторинг проводится за календарный год ежегодно с 20 апреля по 20 мая текущего года.

6.6. Выбор методов сбора информации п.5.1. настоящего положения и определяется уровнем сложности решаемых задач и спецификой предмета исследования.

VII. Проведение анализа и подготовка адресных рекомендаций

5.1. Анализ результатов мониторинга региональных показателей предполагает:

- выявление общеобразовательных организаций, имеющих ШНОР и ШНСУ;
- определение качества муниципальных программ поддержки ШНОР и ШНСУ;
- отслеживание результативности реализации школьных программ по переходу в эффективный режим с целью получения информации об эффективности реализуемого комплекса мер поддержки и предупреждения негативных последствий.

5.2. По итогам проведенного анализа результатов мониторинга региональных показателей:

- разрабатываются адресные рекомендации;
- корректируется научно-методическое сопровождение и обеспечивается адресная помощь (ГАУДПО МО «ИРО»);
- вносятся дополнения, изменения в Комплекс мер по работе руководителями и кадровым резервом региона (Министерство).

VIII. Принятие мер и управленческих решений

Развитие региональной системы работы с руководителями и кадровым резервом обеспечивается:

- проведением мероприятий, направленных на повышение качества управленческой деятельности в ОО;
- выявлением динамики эффективности управления ОО по годам;

- разработкой регионального Комплекса мер по работе с руководителями и кадровым резервом;
- разработкой пакета нормативных правовых актов на региональном уровне;
- разработкой и реализацией методических рекомендаций по работе с руководителями и кадровым резервом;
- проведением региональных конкурсов.

IX. Принятие мер и управленческих решений

Анализ эффективности работы проводится 1 раз в год по итогам календарного года.