

Муниципальное казенное учреждение
«Управление образования города Енисейска»

ПРИКАЗ

28.12.2021

г. Енисейск

№ 240 -п

Об утверждении Модели оценки (самооценки)
профессиональных компетенций руководителя

В целях содействия повышению качества управления образовательными организациями г. Енисейска за счет развития профессиональных компетенций руководителя, ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Модель оценки (самооценки) профессиональных компетенций руководителя.
2. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Руководитель МКУ
«Управление образования г. Енисейска»



Т.А. Авдеева

Модель оценки (самооценки) профессиональных компетенций руководителя

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 компетенций 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.

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.

Данные материалы разработаны для проведения оценки (самооценки) профессиональных компетенций руководителя.

Модель может использоваться органами управления образованием для осуществления внешней оценки профессиональных компетенций руководителей образовательных организаций. Также модель может являться инструментом самооценки развития профессиональных компетенций руководителя образовательной организации и стать основой для разработки индивидуальной программы профессионального развития руководителя.

Цель оценки - содействие повышению качества управления образовательными организациями образования за счет развития профессиональных компетенций руководителя образовательных организаций.

Оценка может быть использована:

- в целях управления качеством образования, для формирования команды лидеров, осуществляющих перевод образовательной организации в эффективный режим развития;
- при составлении рейтингов эффективности руководителей образовательных организаций;
- для информирования граждан о реальных условиях и результатах осуществления управления образовательными организациями.

Направления оценки:

- управление информацией
- управление кадрами
- управление ресурсами
- управление процессами
- управление результатами

Итоговую оценку не предполагается делать одномерной. Информация о деятельности руководителя образовательной организации группируется по нескольким направлениям и по каждому из направлений переводится в балл. Таким образом, каждый руководитель образовательной организации получает оценку, выраженную набором баллов.

Модель оценки (самооценки) профессиональных компетенций руководителя

Позиция оценивания	Индикатор	Кол-во баллов
1. Управление информацией		
Нормативное регулирование внутренних и внешних информационных потоков образовательной организации	Наличие в образовательной организации локальных нормативных актов, определяющие единые требования к оформлению внутренней и внешней документации (регламент, положения, рекомендации и др.)	нет - 0; да - 1
Формирование внутреннего информационного пространства, эффективных каналов коммуникации и системы обмена информацией, включая документооборот	Наличие в образовательной организации способов оперативного получения и передачи информации в разных форматах: <ul style="list-style-type: none"> • печатные издания • стенды (в т.ч. электронные стенды) • внутренняя локальная сеть • внутренний чат • электронные журналы 	нет - 0; да - 1 нет - 0; да - 1 нет - 0; да - 1 нет - 0; да - 1 нет - 0; да - 1
Управление информационными коммуникациями в целях удовлетворения потребностей всех участников образовательного процесса	Наличие открытой и общедоступной информации на сайте образовательной организации, содержащей информацию о деятельности учреждения: <ul style="list-style-type: none"> • для обучающихся • для педагогов • для родителей 	нет - 0; да - 1 нет - 0; да - 1 нет - 0; да - 1
	Наличие и функционирование способов обратной связи для участников образовательных отношений о качестве предоставляемых услуг (обучающиеся, родители, педагоги). <ul style="list-style-type: none"> • сайт • горячая линия • форум 	нет - 0; да - 1 нет - 0; да - 1 нет - 0; да - 1
Использование информационно-аналитических систем как инструмента управления	Наличие единых требований (конструкторов, шаблонов) для сбора аналитической информации в организации	нет - 0; да - 1
2. Управление кадрами		
Организация эффективной кадровой политики, в т.ч. стимулирование	Укомплектованность учреждения кадрами (отсутствие вакантных должностей)	нет - 0; да - 1
	Наличие банка лучших практик педагогов (описанные практики)	нет - 0; да - 1
	Деятельность руководителя по привлечению кадров в учреждение: <ul style="list-style-type: none"> • наличие договоров с ВУЗами /СУЗами • наличие молодых специалистов в возрасте до 35 лет 	нет - 0; да - 1 нет - 0; да - 1
	Наличие в положении об оплате труда разделов «Стимулирующие, премиальные выплаты» с четкими критериями, демонстрирующие открытость распределения средств	нет - 0; да - 1
Обеспечение развития кадрового потенциала	Наличие индивидуальных программ профессионального развития у педагогов и руководителей образовательных организаций	нет - 0; да - 1
	Доля педагогов, прошедших добровольную независимую оценку квалификации	нет - 0; да - 1
	Наличие у образовательной организации статуса инновационной площадки, подтверждаемый сертификатом на текущий период <ul style="list-style-type: none"> • федеральная инновационная площадка • региональная инновационная площадка 	нет - 0; да - 1 нет - 0; да - 1
	Наличие в образовательной организации функционирующих внутрикорпоративных форм взаимодействия педагогов (наличие продуктов деятельности): <ul style="list-style-type: none"> • внутриучрежденческие стажировки • творческие/рабочие группы • наставничество • ассоциации педагогов • методические объединения педагогов 	нет - 0; да - 1 нет - 0; да - 1 нет - 0; да - 1 нет - 0; да - 1 нет - 0; да - 1
Формирование и развитие структуры управления образовательной организацией, поддержка деятельности коллегиальных органов управления образовательной организацией	Наличие и реализация управленческого проекта по работе с молодыми специалистами	нет - 0; да - 1
	Наличие резерва управленческих кадров в учреждении	нет - 0; да - 1
Создание административно-управленческой команды и деле-	Наличие системы контрольных мероприятий по отслеживанию выполнения поручений	нет - 0; да - 1

гирование полномочий	Все члены управленческой команды осуществляют экспертную функцию в образовательной организации	нет - 0; да - 1
Установление эффективных коммуникаций внутри трудового коллектива, управление конфликтами	Отсутствие жалоб на педагогических работников учреждения со стороны заказчиков образовательных услуг (родители, обучающиеся)	нет - 0; да - 1
	Наличие в организации образовательных событий по формированию внутренних традиций педагогического коллектива	нет - 0; да - 1
	Отсутствие обоснованных жалоб, обращений работников в трудовую инспекцию и др. надзорные органы	нет - 0; да - 1
Управление ресурсами		
Регулирование ресурсного обеспечения образовательной организации в соответствии со стратегией ее развития	Наличие локальных нормативных актов по вопросам планирования, контроля и использования ресурсов в образовательной организации	нет - 0; да - 1
Формирование системы оплаты труда и материального стимулирования кадров	Своевременность обновления Положения об оплате труда в соответствии с целевыми показателями по реализации актуальных задач национального проекта «Образования» и с условиями образовательной деятельности ОУ	нет - 0; да - 1
	Выполнение целевых показателей по средней заработной плате педагогических работников	нет - 0; да - 1
Мониторинг и оценка ресурсов, определение возможных источников их пополнения	Наличие Мониторинга (анализ, оценка и контроль) эффективности и результативности использования ресурсов организации	нет - 0; да - 1
	Деятельность руководителя по привлечению дополнительных средств для ресурсного обеспечения учреждения (участие в грантовых конкурсах)	нет - 0; да - 1
Управление процессами		
Проектирование стратегии образовательной организации	Наличие и размещение на сайте программы развития	нет - 0; да - 1
Обеспечение разработки и реализации общеобразовательных программ, программы развития	Наличие мониторинга выполнения программы развития в соответствии с целевыми показателями и индикаторами достижения результатов программы развития	нет - 0; да - 1
	Наличие дорожной карты/плана/проекта реализации программы развития	нет - 0; да - 1
	На сайте размещены ООП, локальные акты, разработанные в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ, в соответствии с условиями функционирования ОО	нет - 0; да - 1
Управление образовательным процессом, отвечающим целям и задачам реализуемых программ, запросам социума, с учетом состояния здоровья и возможностей обучающихся, образовательной ресурсов организации	Создание условий (наличие программ, подтверждающей документации) для адресной работы с различными категориями обучающихся: <ul style="list-style-type: none"> • одаренные дети • дети из социально неблагополучных семей; • дети, попавшие в трудные жизненные ситуации • дети из семей мигрантов • дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей • дети-инвалиды • дети с ограниченными возможностями здоровья • дети с девиантным (общественно опасным) поведением 	нет - 0; да - 1 нет - 0; да - 1 нет - 0; да - 1 нет - 0; да - 1 нет - 0; да - 1 нет - 0; да - 1 нет - 0; да - 1 нет - 0; да - 1
	Организация профориентационной работы в организации: <ul style="list-style-type: none"> • наличие программы профориентационной работы • ведется опрос школьников, родителей, педагогов и специалистов, участвующих в профориентационной работе • выстроена система повышения квалификации педагогических работников по ведению профориентационной работы в учреждении 	нет - 0; да - 1 нет - 0; да - 1 нет - 0; да - 1
	Наличие модели ВСОКО, предусматривающей использование: <ul style="list-style-type: none"> • результатов независимых муниципальных, региональных, федеральных мониторинговых исследований качества образования • различных методик самооценки • общественной оценки 	нет - 0; да - 1 нет - 0; да - 1 нет - 0; да - 1
	Руководство формированием образовательной среды образовательной организации	Наличие лицензированного медицинского кабинета Использование ЦОР в образовательном процессе
Регулирование организационно-методической деятельности	Наличие педагогов, имеющих методические разработки, прошедших экспертизу для включения в региональный атлас	нет - 0; да - 1

	Имеется банк данных по инновационным методикам/технологиям, работы (банк лучших описанных практик ОО)	нет - 0; да - 1
Создание безопасных условий жизнедеятельности образовательной организации и всех участников образовательных отношений	Наличие образовательной среды по направлениям пожарной, антитеррористической безопасности, профилактики ДТП, предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций, оказанию первой медицинской помощи, охране труда (инструкции, стенды, площадки, тренажеры, спецабинеты и др.)	нет - 0; да - 1
	Наличие служб оказания адресной помощи обучающимся в решении актуальных задач жизнедеятельности и социализации (медицинское сопровождение, психолого-педагогическое сопровождение, социальная служба, служба медиации и др.)	нет - 0; да - 1
Управление результатами деятельности образовательной организации		
Внутренняя система оценки качества (ВСОКО) образования обеспечивает формирование позитивного отношения к объективности оценки качества образования	Наличие в ОО банка лучших практик использования педагогами формирующего оценивания для организации деятельности обучающихся	нет - 0; да - 1
Обеспечение результативности реализации механизмов объективности проведения процедур оценки качества образования	Наличие по итогам проведения процедур оценки качества образования аналитических справок, содержащих количественный и качественный анализ результатов	нет - 0; да - 1
Управление системой показателей результатов деятельности образовательной организации.	Наличие адресных рекомендаций по результатам анализа процедур оценки качества образования (внутренних и внешних): <ul style="list-style-type: none"> • педагогические работники • родители (законные представители) • обучающиеся 	нет - 0; да - 1 нет - 0; да - 1 нет - 0; да - 1