



УТВЕРЖДАЮ

Заместитель Министра образования
Омской области

Л.Н. Жукова

«12» апреля 2021 года

Модель оценки (самооценки) профессиональных компетенций руководителя
дошкольной образовательной организации
на основе индикативного подхода

Введение

Модернизация системы образования, структурные и системные изменения в области повышения эффективности деятельности и конкурентоспособности дошкольных образовательных организаций, качества образования и развития в целом изменили характер задач, на решение которых должна быть направлена деятельность руководителя дошкольной 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 дошкольной образовательной организации становится ключевой фигурой системе образования, определяющей успешность и эффективность реализации происходящих изменений в российском образовании. От эффективности руководителя зависит направление, в соответствии с которым будет осуществляться деятельность дошкольной 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 современного дошкольного учреждения 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.

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 Омской 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.

Данные материалы разработаны для проведения оценки (самооценки) профессиональных компетенций руководителя на основе индикативного подхода.

Модель оценки разработана в соответствии с:

- Федеральным мониторингом оценки управленческих механизмов;
- Профессиональным стандартом «Руководитель образовательной организации» (проект, 2019 год)
- Региональным подпроектом «Лидерство в образовании».

Модель была разработана совместно с руководителями, заместителями руководителей образовательных организаций Омской области. Материалы прошли внешнюю экспертизу сотрудниками Министерства образования Омской области и руководителями муниципальных органов управления образованием Омской области и рекомендованы для использования в регионе. Модель может использоваться органами управления образованием для осуществления внешней оценки профессиональных компетенций руководителей дошкольных образовательных организаций. Также модель может являться инструментом самооценки развития профессиональных компетенций руководителя дошкольной образовательной организации и стать основой для разработки индивидуальной программы профессионального развития руководителя.

Цели оценки

Целями оценки являются:

- содействие повышению качества управления дошкольными образовательными организациями образования за счет развития профессиональных компетенций руководителей дошкольных образовательных организаций;
- создание и механизмы сопровождения профессионального развития руководителей дошкольных образовательных организаций на региональном уровне и становления лидеров Омской школы.

Направления использования результатов оценки

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 дошкольных образовательных организаций;
- для информирования граждан о реальных условиях и результатах осуществления управления дошкольными образовательными организациями Омской области.

Принципы построения оценки

Оценка компетенций руководителя дошкольной образовательной организации строится на основе следующих принципов:

- комплексность, подразумевающая создание устойчивых связей между всеми функциями сопровождения руководителей дошкольных образовательных организаций.
- непрерывность как обеспечение возможности формального, неформального и информального образования для руководителей дошкольных образовательных организаций;
- персонифицированность, заключенная в возможности получения руководителями профессиональной помощи с учетом конкретных затруднений на основе результатов оценки управленческих компетентностей;
- уровневость, характеризующаяся наличием специально организованного сопровождения профессионального развития руководителей дошкольных образовательных организаций на муниципальном и региональном уровнях;
- открытость, связанная с информированием профессионального сообщества о состоянии и задачах профессионального развития руководителей образовательных организаций;
- интеграционность, понимаемая как сочетание лучших практик управления образовательными организациями с учетом использования современных технологий по работе с педагогическим коллективом.

Направления оценки

1. Управление информацией;
2. Управление кадрами;
3. Управление ресурсами;
4. Управление процессами;
5. Управление результатами;

Расчет итоговых баллов по каждому направлению

Итоговую оценку не предполагается делать одномерной. Информация о деятельности руководителя образовательной организации группируется по нескольким направлениям и по

каждому из направлений переводится в балл по пятнадцати балльной шкале. Таким образом, каждый руководитель образовательной организации получает оценку, выраженную набором баллов, которую можно представить в виде диаграммы.

Каждому руководителю присваивается набор баллов: отдельный балл по каждому направлению из перечисленных выше, которые в совокупности описывают эффективность деятельности руководителя образовательной организации. Балл по направлению вычисляется как нормированная сумма перечисленных выше показателей с весовыми коэффициентами. В результате нормировки итоговый балл по каждому направлению принимает значения в интервале от 0 до 15.

Развитие модели оценки

Рассматриваемый набор значений может, с одной стороны, использоваться системой образования для выработки комплексных планов по развитию, например, включающих помощь конкретным руководителям по тем направлениям, по которым у этих руководителей достаточно низкие показатели, а с другой – давать информацию о конкретных руководителях для граждан.

Кроме того, необходимо отметить, что данная форма оценки допускает непрерывную модернизацию и уточнение, поскольку в рамках каждого из направлений могут добавляться и уточняться параметры, на основе которых формируется итоговый показатель.

Управление информацией

Позиция оценивания	Индикатор	Кол-во баллов
1. Нормативное регулирование внутренних и внешних информационных потоков дошкольной образовательной организации (далее - ДОО) (max – 1,5)	1. Наличие в ДОО локальных нормативных актов, определяющие единые требования к оформлению внутренней документации (регламент, положения, рекомендации и др.)	Нет – 0 max – 0,5
	2. Наличие в образовательной организации локальных актов, определяющие единые требования к оформлению внешней входящей и исходящей документации в соответствии с требованием ГОСТ от 01.07.2018	Нет – 0 Да - 1 (соответствие 100%)
2. Формирование внутреннего информационного пространства, эффективных каналов коммуникации и системы обмена информацией, включая документооборот (max – 4)	1.Наличие возможности у участников образовательных отношений получения документов ДОО в открытом доступе (на сайте организации) (образцы заявлений, заявок и др.): - педагогические работники; - родители (законные представители)	Нет – 0 max – 2: 1 1
	2. Наличие в ДОО способов оперативного получения и передачи информации в разных форматах: - печатные издания; - стенды (в т.ч. электронные стенды); - внутренняя локальная сеть; - внутренний чат;	Нет – 0 max – 2: 0,5 0,5 0,5 0,5
3. Управление информационными коммуникациями в целях удовлетворения потребностей всех	1.Наличие открытой и общедоступной информации на сайте ДОО, содержащей информацию о деятельности учреждения: - для педагогов; - для родителей	Нет – 0 max – 0,5: 0,25 0,25

участников образовательных отношений (max – 2,5)	2. Адресная и своевременная передача информации о деятельности учреждения: - для педагогов; - для родителей	Нет – 0 max – 0,5: 0,25 0,25
	3. Наличие и функционирование способов обратной связи для участников образовательных отношений о качестве предоставляемых услуг (воспитанники, родители, педагоги): - сайт; - горячая линия; - форум	Нет – 0 max – 1,5: 0,5 0,5 0,5
4. Использование информационно-аналитических систем как инструмента управления (max – 7)	1. Использование аналитических материалов разного уровня для планирования деятельности ДОО и осуществления корректировки: - материалы федерального уровня; - материалы регионального уровня; - материалы муниципального уровня; - материалы образовательной организации	Нет – 0 Да – 2: 0,5 0,5 0,5 0,5
	2. Наличие единых требований (конструкторов, шаблонов) для сбора аналитической информации в организации	Нет – 0 Да – 1
	3. Участие руководителя в общественной деятельности (в т.ч. РИП-ИНКО, региональные проекты, ассоциации, Советы и др.): - на федеральном уровне; - на региональном уровне; - на муниципальном уровне	Нет – 0 max – 4: 2 1 1
	Итого:	15

Управление кадрами

Позиция оценивания	Индикатор	Кол-во баллов
1. Организация эффективной кадровой политики, в т.ч. стимулирование (max – 4,5)	Уровень квалификации руководителя учреждения соответствует требованиям профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации» (проект, 2019 год): - высшее образование (специалитет/магистратура); - профессиональная переподготовка в сфере управления; - дополнительное профессиональное образование по профилю профессиональной деятельности не реже одного раза в три года; - не менее 5 лет стажа на педагогических должностях	Нет – 0 max – 0,5: 0,1 0,2 0,1 0,1
	Уровень квалификации управленческой команды учреждения (заведующего, руководителя ДОО, заместители руководителя) соответствует требованиям профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации» (проект, 2019 год): - высшее образование (специалитет/магистратура);	Нет – 0 max – 0,5: 0,1

	- профессиональная переподготовка в сфере управления;	0,2
	- дополнительное профессиональное образование по профилю профессиональной деятельности не реже одного раза в три года;	0,1
	- не менее 5 лет стажа на педагогических должностях	0,1
	Укомплектованность учреждения кадрами (отсутствие вакантных должностей)	Нет - 0 Да - 0,5
	Доля педагогов, имеющих квалификационную категорию (первая или высшая)	менее 90 % - 0 более 90 % - 0,5
	5. Наличие банка лучших практик педагогов: - видеоматериалы; - описанные практики	Нет-0; max – 0,5; 0,1 0,4 (не менее 3 видов)
	6. Деятельность руководителя по привлечению кадров в учреждение: - наличие договоров с ВУЗами; - наличие договоров с СУЗами; - наличие договоров с учреждениями дополнительного образования; - наличие молодых специалистов в возрасте до 35 лет	Нет – 0 max –1: 0,25 0,25 0,25 от 24% - 0,25
2. Обеспечение развития кадрового потенциала max –5	7.Наличие в положении об оплате труда разделов «Стимулирующие, премиальные выплаты» с четкими критериями, демонстрирующие открытость распределения средств	Нет - 0 Да - 0,5
	8. Наличие в учреждении действующей комиссии по распределению стимулирующих и премиальных выплат	Нет - 0 Да - 0,5
	Наличие индивидуальных программ профессионального развития у педагогов и руководителей ДОО	менее 100 % - 0 100 % - 0,5
	2. Наличие педагогов, включенных в разработку и реализацию проектов: - международного/федерального уровней; - межрегионального/регионального уровней; - межмуниципального /Муниципального уровней; - уровень образовательной организации	Нет – 0; max – 1: 0,4 0,3 0,2 0,1
	3. Наличие у образовательной организации статуса инновационной площадки, подтверждаемый сертификатом на текущий период - Федеральная инновационная площадка (ФИП); - стажировочная площадка ИНКО; - консультационный центр ИНКО; - участник ИНКО; - муниципальная площадка	Нет – 0; max –2: 0,6 0,4 0,4 0,3 0,3
	4. Доля педагогов, участников, призеров и победителей профессиональных конкурсов за последние 3 года	до 15% - 0,2 15% и выше – 0,5

	5. Доля педагогов, имеющие ведомственные награды, почетные звания, ученые степени	10% и более - 0,5 менее 10% - 0
	6. Наличие в ДОО функционирующих внутрикорпоративных форм взаимодействия педагогов (наличие продуктов деятельности): - внутриучрежденческие стажировки; - творческие/рабочие группы; - наставничество; - ассоциации педагогов; - методические объединения педагогов, годовые команды	Нет – 0 max – 0,5: 0,1 0,1 0,1 0,1 0,1
3. Формирование и развитие структуры управления ДОО, поддержка деятельности коллегиальных органов управления образовательной организацией (max – 1,5)	1. Наличие и реализация управленческого проекта по работе с молодыми специалистами, развитие института наставничества за последние 3 года	Нет -0 Да - 0,5
	2. Доля педагогов из образовательной организации, включенных в кадровый управленческий резерв муниципального района	Нет – 0; max – 0,5 Менее 10% - 0,25 Более 10% - 0,25
	3. Наличие реализованных в ДОО управленческих проектов за последние 3 года	Нет -0 Да - 0,5
4. Создание административно – управленческой команды и делегирование полномочий (max – 2,5)	1. Наличие циклограммы работы управленческой команды	Нет - 0 Да - 0,5
	2. Наличие системы контрольных мероприятий по отслеживанию выполнения поручений	Нет - 0 Да - 0,5
	3. Все члены управленческой команды осуществляют экспертную функцию в образовательной организации	менее 100 % - 0 100 % - 0,5
	4. Управленческая команда принимает управленческие решения по коррекции и улучшению качества образовательного процесса: - на основе результатов внешней экспертизы; - на основе результатов внутренней экспертизы; - по результатам мониторинговых исследований различного уровня	Нет - 0 max – 1: 0,2 0,3 (при наличии экспертного заключения) 0,5
5. Установление эффективных коммуникаций внутри трудового коллектива, управление конфликтами (max – 1,5)	1. Отсутствие жалоб на педагогических работников учреждения со стороны заказчиков образовательных услуг (родители)	Нет - 0 Да - 0,25
	2. Доля педагогов, осуществляющих профессиональную деятельность в данной ДОО более 10 лет	менее 80 % - 0 80 % - 0,5
	3. Наличие в организации образовательных событий по формированию внутренних традиций педагогического коллектива	Нет - 0 Да - 0,5
	4. Отсутствие обоснованных жалоб, обращений работников в трудовую инспекцию и др. надзорные органы	Нет - 0 Да - 0,25
	Итого:	15

Управление ресурсами

Позиция оценивания	Индикатор	Кол-во баллов
Регулирование ресурсного обеспечения ДОО в соответствии со стратегией ее развития (max – 2)	1.Наличие локальных нормативных актов по вопросам планирования, контроля и использования ресурсов в ДОО;	Нет – 0 Да – 1
	2. Наличие согласованности статей бюджета в соответствии со стратегией развития организации (программы развития)*	Нет – 0 Да – 1
Формирование системы оплаты труда и материального стимулирования кадров (max – 3)	1. Своевременность обновления Положения об оплате труда в соответствии с целевыми показателями проф. стандарта, инновационной деятельностью ДОО по реализации актуальных задач национального проекта «Образования» и с условиями образовательной деятельности ДОО.	Нет – 0 Да – 1
	2. Привлечение внебюджетных средств для повышения оплаты труда работников ДОО	Нет – 0 Да – 1
	3. Выполнение целевых показателей по средней заработной плате педагогических работников	Нет – 0 Да – 1
3.Организация закупочной деятельности* (max – 4)	1.Наличие нормативной базы по организации закупочной деятельности: - положение о закупках ОО; - наличие плана закупок	Нет – 0 max – 1: 0,5 0,5
	2. Соблюдение действующих законодательных норм, соблюдение документооборота, отсутствие предписаний ФАС, прокуратуры, обоснованных жалоб со стороны участников контрактной системы	Нет – 0 Да – 1
	3. Наличие внутреннего аудита по организации закупочной деятельности	Нет – 0 Да – 0,5
	4. Наличие и квалификация персонала, осуществляющего закупочную деятельность	Нет – 0 Да – 0,5
	5. Обеспечение сроков выполнения закупочных процедур	Нет – 0 Да – 0,5
	6.Обеспечение открытости закупочной деятельности (размещение информации на сайте ОО)	Нет – 0 Да – 0,5
4. Мониторинг и оценка ресурсов, определение возможных источников их пополнения (max – 4)	Соответствие психолого-педагогических условий требованиям ФГОС: - наличие документов (программы, проекты и т.д.), направленных на формирование и развитие психолого-педагогической компетентности участников образовательных отношений; - наличие документов (программы проекты, положения и т.д.), направленных на обеспечение психолого-педагогического сопровождения участников образовательных отношений	Нет – 0 max – 0,5: 0,25 0,25
	2. Соответствие материально -технического обеспечения требованиям ФГОС: - санитарно-гигиенические нормы образовательного процесса (требования к	Нет – 0 max – 1,5: 0,3

	водоснабжению, канализации, освещению, воздушно-тепловому режиму и др.); - санитарно-бытовые условия (наличие специализированных помещений для сотрудников); - требования охраны труда; - своевременные сроки и необходимые объёмы текущего и капитального ремонта; - возможность для беспрепятственного доступа воспитанников с ОВЗ к объектам инфраструктуры учреждения (при наличии детей в ОВЗ)	0,3 0,3 0,3 0,3
	3. Доля внебюджетных средств в бюджете ДОО. Деятельность руководителя по привлечению дополнительных средств для ресурсного обеспечения учреждения (привлечение инвесторов, участие в грантовых конкурсах, участие в государственных программах)	Нет - 0 max – 1: 10%-29% - 0,25 30%-49% – 0,5 50% - 100% - 1
	4. Исполнение муниципального (государственного) задания на предоставление государственных услуг в следующем: - соответствие объема предоставленных госуслуг параметрам муниципального (государственного) задания; - соответствие контингента потребителей государственной услуги параметрам муниципального (государственного задания); - соответствие качества предоставленных госучреждением государственных услуг параметрам муниципального (государственного) задания	Нет – 0 Да – 1: 0,4 0,2 0,4
	5*. Управление финансовыми рисками (max – 2)	
	1. Наличие мониторинга данных о недобросовестных поставщиках	Нет – 0 Да – 0,5
	2. Соблюдение лимитов выделяемых бюджетных средств при оформлении закупок (услуг), заключении договоров. Эффективная деятельность руководителя по выполнению муниципального задания (количественных и качественных показателей)	Нет – 0 Да – 1
	3. Наличие плана финансово-хозяйственной деятельности на текущий год и размещение его на сайте ОО	Нет – 0 Да – 0, 5
	Итого	15 – для имеющих централизованную бухгалтерию 8– при отсутствии централизованной бухгалтерии

* не заполняется при условии наличия централизованной бухгалтерии

Управление процессами

Позиция оценивания	Индикатор	Кол-во баллов
Проектирование стратегии развития ДОО (max – 2)	1.Наличие внешней экспертной оценки (экспертного заключения) программы развития	Нет – 0 Да – 1
	2.Отражение миссии, видения, ценностей, внутренней культуры образовательной организации в информационно-образовательном пространстве ДОО	Нет – 0 Да – 0,5
	3.Наличие и размещение на сайте программы развития, разработанной с учетом основных направлений государственной политики РФ	Нет – 0 Да – 0,5
2.Обеспечение разработки и реализации общеобразовательных программ, программы развития, а также ЛНА ДОО (max – 1)	1.Наличие мониторинга выполнения программы развития в соответствии с целевыми показателями и индикаторами достижения результатов программы развития	Нет – 0 Да – 0,25
	2.Наличие дорожной карты/плана/проекта реализации программы развития	Нет – 0 Да – 0,25
	3. На сайте размещены ООП, локальные акты, разработанные в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ, в соответствии с условиями функционирования ОО	Нет – 0 Да – 0,5
3. Управление образовательным процессом, отвечающим целям и задачам реализуемых программ, запросам социума, с учетом состояния здоровья и возможностей обучающихся, ресурсов ДОО (max – 4)	1.Создание условий (наличие программ, подтверждающей документации) для адресной работы с различными категориями обучающихся: - дети из семей мигрантов; - дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей; - дети-инвалиды; - дети с ограниченными возможностями здоровья	Нет – 0 max – 1: 0,25 0,25 0,25 0,25
	2.Реализация программ доп. образования детей: - без привлечения специалистов доп. образования; - с привлечением специалистов доп. образования	Нет – 0 max – 2: 1 1
	3.Наличие модели ВСОКО, предусматривающей использование: - результатов независимых муниципальных, региональных, федеральных мониторинговых исследований качества образования; - различных методик самооценки; - общественной оценки; - общественно-профессиональной экспертизы; - иных процедур оценки	Нет – 0 max –1: 0,2 0,2 0,2 0,2 0,2
Руководство формированием образовательной среды ДОО (max – 4)	1. Наличие культуuroобразующей и здоровьесберегающей инфраструктуры, включенной в образовательный процесс	Нет – 0 Да – 0,5
	3.Наличие лицензированного медицинского кабинета	Нет – 0 Да – 0,5
	4.Наличие действующего спортивного зала, площадки и пр.	Нет – 0 Да – 0,5

	5.Наличие оборудованных помещений для занятий различными видами деятельности: - кабинет учителя-логопеда; - кабинет педагога-психолога; - музыкальный зал; - студия (изобразительная, театральная, фольклорная и др.); - зал для занятия физической культурой	Нет – 0 max –1 0,2 0,2 0,2 0,2 0,2
	6. Использование ЦОР в образовательном процессе	Нет – 0 Да – 0,5
	7.Доступность среды для воспитанников с ОВЗ: - учебно – методическое обеспечение; - специалисты; - доступ в здание; - доступность среды в ДОО	Нет – 0 max –1 0,25 0,25 0,25 0,25
	5. Регулирование организационно-методической деятельности (max – 2)	
	1.Наличие педагогов, имеющих методические разработки, прошедших экспертизу для включения в региональный реестр учебно-методических материалов (РУМО)	Нет – 0 Да – 0,25
	2.Доля участия педагогов в методических объединениях, семинарах, практикумах, педагогических советах по социально-педагогическим проблемам (муниципальный, региональный)	менее 80% - 0 50% - 79% - 0,5 более 80% - 1
	3.Имеется банк данных по инновационным методикам/технологиям, работы (банк лучших описанных практик ДОО)	Нет – 0 Да – 0,25
	4.Наличие взаимодействия с социальными партнерами по организации методической работы в ДОО	Нет – 0 Да – 0,5
6. Создание безопасных условий жизнедеятельности ДОО и всех участников образовательных отношений (max – 2)	1. Отсутствие предписаний и нарушений в ДОО	Нет – 0 Да – 0,5
	2. Отсутствие травматизма в ДОО	Нет – 0 Да – 0,5
	3. Регулярное проведение учебных тренировок (эвакуаций) не реже 1 раза в квартал	Нет – 0 Да – 0,25
	4.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, спецкабинеты и др.)	Нет – 0 Да – 0,25
	5. Наличие служб оказания адресной помощи воспитанникам в решении актуальных задач жизнедеятельности и социализации (медицинское сопровождение, психолого-педагогическое сопровождение, социальная служба, служба медиации и др.)	Нет – 0 Да – 0,25
	6. Наличие взаимодействия с социальными партнерами по организации безопасных условий жизнедеятельности ДОО и всех участников	Нет – 0 Да – 0,25

	образовательных отношений	
	Итого	15

Управление результатами деятельности образовательной организации

Позиция оценивания	Индикатор	Кол-во баллов
1. Внутренняя система оценки качества (ВСОКО) образования обеспечивает формирование позитивного отношения к объективности оценки качества образования (max – 4)	1. Наличие во ВСОКО процедур оценки: - педагогической диагностики воспитанников; - психолого-педагогической диагностики воспитанников	Нет – 0; max – 2: 1 1
	2. Наличие во ВСОКО единых критериев оценивания разных видов деятельности воспитанников, утвержденные локальными нормативными актами.	Нет – 0 Да – 1
	3. Наличие в повестке педагогических советов, совещаний вопросов, связанных с повышением качества образования на основе анализа результатов процедур оценки качества образования	Нет – 0 Да – 1
3. Обеспечение результативности реализации механизмов объективности проведения процедур оценки качества образования max – 5	1. Наличие в ОО информационных продуктов по процедурам оценки качества образования для различных групп потребителей: - педагогические работники; - родители (законные представители).	Нет – 0; max – 1: 0,5 0,5
	2. Наличие в плане методической работы ОО обучающихся семинаров с педагогическим коллективом по преодолению рисков получения необъективных результатов	Нет – 0 Да – 1
	3. В локальных нормативных актах (регламенты, приказы, положения и др.), регламентирующих проведение национальных и региональных исследований отражена персональная ответственность участников мониторинга за проведение оценочной процедуры/проверку результатов	Нет – 0 Да – 1
	4. Наличие по итогам проведения процедур оценки качества образования аналитических справок, содержащих количественный и качественный анализ результатов	Нет – 0 Да – 1
	5. Отсутствие ОО в рейтинге ДОО, демонстрирующих признаки необъективности результатов при проведении оценочных процедур	Нет – 0 Да – 1
4. Управление системой показателей результатов деятельности образовательной организации. max – 6	1. Рабочие программы скорректированы с учетом результатов внутренней и внешней оценки качества образовательных результатов	Нет – 0 Да – 2
	2. Наличие адресных рекомендаций по результатам анализа процедур оценки качества образования (внутренних и внешних): - педагогические работники; - родители (законные представители)	Нет – 0 Да – 2

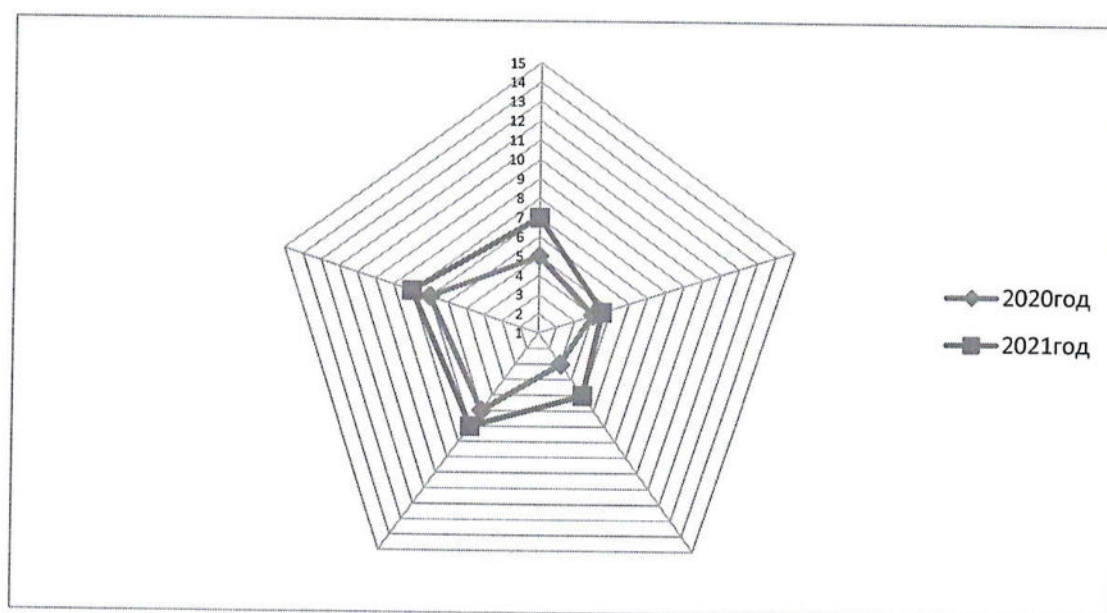
	3. Эффективность реализации модели оценки/самооценки деятельности ДОО: - проведена самооценка деятельности образовательной организации в соответствии с моделью оценки/самооценки деятельности ДОО; - разработана и реализуется программа перевода ДОО в эффективный режим развития	Нет – 0 max – 2: 1 1
	Итого	15

Пример оценки. Полученные результаты представляются в лепестковой диаграмме, на которой по осям отложены соответствующие баллы по направлениям.

В результате анализа оценки/самооценки руководителя образовательной организации определяются индикаторы эффективности руководителя на текущий год. Затем руководитель определяет плановые индикаторы на следующий период.

Ряд 1 – фактическое состояние;

Ряд 2 – плановые индикаторы





УТВЕРЖДАЮ

Заместитель Министра образования
Омской области

Л.Н. Жукова

«12» апреля 2021 года

Модель оценки (самооценки) профессиональных компетенций
руководителя общеобразовательной организации
на основе индикативного подхода

Введение

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 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.

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 все опрошенные директора прошли 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 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 Омской 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.

Данные материалы разработаны для проведения оценки (самооценки) профессиональных компетенций руководителя на основе индикативного подхода. Модель оценки разработана в соответствии с:

- федеральным мониторингом оценки управленческих механизмов;
 - профессиональным стандартом «Руководитель образовательной организации» (проект, 2019 год)
 - региональным подпроектом «Лидерство в образовании».
- Модель была разработана в рамках технического задания РИП-ИнКО

«Обновление общего образования в условиях реализации ФГОС», бренд «Школа индивидуальных перспектив руководителя образовательной организации» сотрудниками БОУ ДПО «Институт развития образования Омской области» совместно с руководителями, заместителями руководителей образовательных организаций Омской области. Материалы прошли внешнюю экспертизу сотрудниками Министерства образования Омской области и руководителями муниципальных органов управления образованием Омской области и рекомендованы для использования в регионе. 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.

Цели оценки

Целями оценки являются:

- содействие повышению качества управления образовательными организациями образования за счет развития профессиональных компетенций руководителя образовательных организаций;
- создание и механизмы сопровождения профессионального развития руководителей образовательных организаций на региональном уровне и становления лидеров Омской школы.

Направления использования результатов оценки

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 Омской области.

Принципы построения оценки

Оценка компетенций руководителя образовательной организации строится на основе следующих принципов:

- 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;
- персонифицированность, заключенная в возможности получения руководителями профессиональной помощи с учетом конкретных затруднений на основе результатов оценки управленческих компетентностей;
- уровневость, характеризующаяся наличием специально организованного сопровождения профессионального развития руководителей образовательных организаций на муниципальном и региональном уровнях;
- открытость, связанная с информированием профессионального сообщества о состоянии и задачах профессионального развития руководителей образовательных организаций;
- интеграционность, понимаемая как сочетание лучших практик управления образовательными организациями с учетом использования современных технологий по работе с педагогическим коллективом.

Направления оценки

1. Управление информацией;
2. Управление кадрами;
3. Управление ресурсами;
4. Управление процессами;
5. Управление результатами.

Расчет итоговых баллов по каждому направлению

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

Каждому руководителю присваивается набор баллов: отдельный балл по каждому направлению из перечисленных выше, которые в совокупности описывают эффективность деятельности руководителя образовательной организации. Балл по направлению вычисляется как нормированная сумма перечисленных выше показателей с весовыми коэффициентами. В результате нормировки итоговый балл по каждому направлению принимает значения в интервале от 0 до 15.

Развитие модели оценки

Рассматриваемый набор значений может, с одной стороны, использоваться системой образования для выработки комплексных планов по развитию, например, включающих помощь конкретным руководителям по тем направлениям, по которым у этих руководителей достаточно низкие показатели, а с другой – давать информацию о конкретных руководителях для граждан.

Кроме того, необходимо отметить, что данная форма оценки допускает непрерывную модернизацию и уточнение, поскольку в рамках каждого из направлений могут добавляться и уточняться параметры, на основе которых формируется итоговый показатель.

Модель оценки (самооценки) профессиональных компетенций руководителя на основе индикативного подхода

Управление информацией

№ п/п	Позиция оценивания	Индикатор	Кол-во баллов
1	Нормативное регулирование внутренних и внешних информационных потоков образовательной организации (max – 1,5)	Наличие в образовательной организации локальных нормативных актов, определяющие единые требования к оформлению внутренней документации (регламент, положения, рекомендации и др.)	Нет – 0 Да – 0,5
		Наличие в образовательной организации локальных актов, определяющие единые требования к оформлению внешней входящей и исходящей документации в соответствии с требованием ГОСТ от 01.07.2018	Нет – 0 Да – 1 (соответствие 100%)

2	Формирование внутреннего информационного пространства, эффективных каналов коммуникации и системы обмена информацией, включая документооборот (max – 4)	Наличие возможности у участников образовательных отношений получения документов образовательной организации в открытом доступе (образцы заявлений, заявок и др.): - педагогические работники; - родители (законные представители)	Нет – 0 1 1
		Наличие в образовательной организации способов оперативного получения и передачи информации в разных форматах: - печатные издания; - стенды (в т.ч. электронные стенды); - внутренняя локальная сеть; - внутренний чат; - электронные журналы	Нет – 0 0,4 0,4 0,4 0,4 0,4
3	Управление информационными коммуникациями в целях удовлетворения потребностей всех участников образовательного процесса (max – 2,5)	Наличие открытой и общедоступной информации на сайте образовательной организации, содержащей информацию о деятельности учреждения: - для обучающихся; - для педагогов; - для родителей	Нет – 0 0,25 0,25 0,25
		Адресная и своевременная передача информации о деятельности учреждения: - для обучающихся; - для педагогов; - для родителей	Нет – 0 0,25 0,25 0,25
		Наличие и функционирование способов обратной связи для участников образовательных отношений о качестве предоставляемых услуг (обучающиеся, родители, педагоги): - сайт; - горячая линия; - дневник.ру; - форум	Нет – 0 0,25 0,25 0,25 0,25
		Использование аналитических материалов разного уровня для планирования деятельности ОО и осуществления корректировки: - материалы федерального уровня; - материалы регионального уровня; - материалы муниципального уровня; - материалы образовательной организации	Нет – 0 0,5 0,5 0,5 0,5
4	Использование информационно-аналитических систем как инструмента управления (max – 7)	Наличие единых требований (конструкторов, шаблонов) для сбора аналитической информации в организации	Нет – 0 Да – 1
		Участие руководителя в общественной деятельности (в т.ч. РИП-ИнКО, региональные проекты, ассоциации, советы и др.): - на федеральном уровне - на региональном уровне - на муниципальном уровне	Нет – 0 2 1,5 1
		Итого:	15

Управление кадрами

№ п/п	Позиция оценивания	Индикатор	Количество баллов
1	Организация эффективной кадровой политики, в т.ч. стимулирование	Уровень квалификации руководителя учреждения соответствует требованиям профессионального стандарта: «Руководитель образовательной организации» (проект, 2019 год):	Нет – 0
		- высшее образование (специалитет/магистратура);	0,1
		- профессиональная переподготовка в сфере управления;	0,2
		- дополнительное профессиональное образование по профилю профессиональной деятельности не реже одного раза в три года;	0,1
		- не менее пяти лет стажа на педагогических должностях	0,1
		Уровень квалификации управленческой команды учреждения (заместители директора) соответствует требованиям профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации» (проект, 2019 год):	Нет – 0
		- высшее образование (специалитет/магистратура);	0,1
		- профессиональная переподготовка в сфере управления;	0,2
		- дополнительное профессиональное образование по профилю профессиональной деятельности не реже одного раза в три года;	0,1
		- не менее пяти лет стажа на педагогических должностях	0,1
		Укомплектованность учреждения кадрами (отсутствие вакантных должностей)	Нет – 0 Да – 0,5
		Доля педагогов, имеющих квалификационную категорию (первая или высшая)	Менее 90 % – 0 Более 90 % – 0,5
		Наличие банка лучших практик педагогов: - видеоматериалы; - описанные практики	Нет – 0 0,1 0,4 (не менее 3-х видов)
		Деятельность руководителя по привлечению кадров в учреждение: - наличие договоров с ВУЗами; - наличие договоров с СУЗами; - организация профориентационной работы по педагогическим специальностям в том числе наличие педагогического класса; - наличие молодых специалистов в возрасте до 35 лет	Нет – 0 0,25 0,25 0,25 0,25 (от 24 %)
		Наличие в положении об оплате труда разделов «Стимулирующие, премиальные выплаты» с четкими критериями, демонстрирующие	Нет- 0 Да – 0,5

		открытость распределения средств	
		Наличие в учреждении действующей комиссии по распределению стимулирующих и премиальных выплат	Нет - 0 Да - 0,5
2	Обеспечение развития кадрового потенциала (max -5)	Наличие индивидуальных программ профессионального развития у педагогов и руководителей образовательных организаций	Менее 100 % - 0 100 % - 0,5
		Доля педагогов, прошедших добровольную независимую оценку квалификации	Менее 30 % - 0 30 % и более - 0,5
		Доля педагогов, вовлеченных в национальную систему учительского роста	Менее 40 % - 0 40 % и более - 0,5
		Наличие педагогов, включенных в разработку и реализацию проектов: - международного/федерального уровней; - межрегионального/регионального уровней; - межмуниципального /муниципального уровней; - уровень образовательной организации	Нет - 0 0,4 0,3 0,2 0,1
		Наличие у образовательной организации статуса инновационной площадки, подтверждаемый сертификатом на текущий период: - федеральная инновационная площадка (ФИП); - стажировочная информационная площадка ИНКО; - консультационный центр ИНКО; - участник ИНКО; - муниципальная площадка	Нет - 0 0,4 0,2 0,2 0,1 0,1
		Доля педагогов, участников, призеров и победителей профессиональных конкурсов за последние 3 года	До 15 % - 0,2 15 % и выше - 0,5
		Доля педагогов, имеющие ведомственные награды, почетные звания, ученые степени	10 % и более - 0,5 Менее 10 % - 0
		Наличие в образовательной организации функционирующих внутрикорпоративных форм взаимодействия педагогов (наличие продуктов деятельности): - внутриучрежденческие стажировки; - творческие/рабочие группы; - наставничество; - ассоциации педагогов; - методические объединения педагогов, годовичные команды	Нет - 0 0,1 0,1 0,1 0,1 0,1
3	Формирование и развитие структуры управления образовательной организацией, поддержка	Наличие и реализация управленческого проекта по работе с молодыми специалистами, развитие института наставничества за последние 3 года	Нет - 0 Да - 0,5
		Доля педагогов из образовательной организации, включенных в кадровый управленческий резерв муниципального района	Нет - 0 Менее 10 % - 0,25

	деятельности коллегиальных органов управления образовательной организацией (max – 1,5)		Более 10 % – 0,5
		Наличие реализованных в образовательной организации управленческих проектов за последние три года	Нет – 0 Да – 0,5
4	Создание административно-управленческой команды и делегирование полномочий (max – 2,5)	Наличие циклограммы работы управленческой команды	Нет – 0 Да – 0,5
		Наличие системы контрольных мероприятий по отслеживанию выполнения поручений	Нет – 0 Да – 0,5
		Все члены управленческой команды осуществляют экспертную функцию в образовательной организации	Менее 100 % – 0 100 % – 0,5
		Управленческая команда принимает управленческие решения по коррекции и улучшению качества образовательного процесса: - на основе результатов внешней экспертизы; - на основе результатов внутренней экспертизы; - по результатам мониторинговых исследований различного уровня	Нет – 0 0,2 0,3 (при наличии экспертного заключения) 0,5
5	Установление эффективных коммуникаций внутри трудового коллектива, управление конфликтами (max – 1,5)	Отсутствие жалоб на педагогических работников учреждения со стороны заказчиков образовательных услуг (родители, обучающиеся)	Нет – 0 Да – 0,25
		Доля педагогов, осуществляющих профессиональную деятельность в данной образовательной организации более 10 лет	Менее 80 % – 0 80 % – 0,5
		Наличие в организации образовательных событий по формированию внутренних традиций педагогического коллектива	Нет – 0 Да – 0,5
		Отсутствие обоснованных жалоб, обращений работников в трудовую инспекцию и другие надзорные органы	Нет – 0 Да – 0,25
Итого:			15

Управление ресурсами

№ п/п	Позиция оценивания	Индикатор	Количество баллов
1	Регулирование ресурсного обеспечения образовательной организации в соответствии со стратегией ее развития (max – 2)	Наличие локальных нормативных актов по вопросам планирования, контроля и использования ресурсов в образовательной организации;	Нет – 0 Да – 1
		Наличие согласованности статей бюджета в соответствии со стратегией развития организации (программы развития)*	Нет – 0 Да – 1
2	Формирование	Своевременность обновления Положения об	Нет – 0

	системы оплаты труда и материального стимулирования кадров (max – 3)	оплате труда в соответствии с целевыми показателями проф. стандарта, инновационной деятельностью ОО по реализации актуальных задач национального проекта «Образования» и с условиями образовательной деятельности ОУ	Да – 1
		Привлечение внебюджетных средств для повышения оплаты труда работников ОО	Нет – 0 Да – 1
		Выполнение целевых показателей по средней заработной плате педагогических работников	Нет – 0 Да – 1
3	Организация закупочной Деятельности* (max – 4)	Наличие нормативной базы по организации закупочной деятельности: - положение о закупках ОО; - наличие плана закупок	Нет – 0 0,5 0,5
		Соблюдение действующих законодательных норм, соблюдение документооборота, отсутствие предписаний ФАС, прокуратуры, обоснованных жалоб со стороны участников контрактной системы	Нет – 0 Да – 1
		Наличие внутреннего аудита по организации закупочной деятельности	Нет – 0 Да – 0,5
		Наличие и квалификация персонала, осуществляющего закупочную деятельность	Нет – 0 Да – 0,5
		Обеспечение сроков выполнения закупочных процедур	Нет – 0 Да – 0,5
		Обеспечение открытости закупочной деятельности (размещение информации на сайте ОО)	Нет – 0 Да – 0,5
		Соответствие психолого-педагогических условий требованиям ФГОС: - наличие документов (программ, планов, положений и т.д.), направленных на формирование и развитие психолого-педагогической компетентности участников образовательных отношений; - наличие документов (программ, планов, положений и т.д.), направленных на обеспечение психолого-педагогического сопровождения участников образовательных отношений.	Нет – 0 0,25 0,25
		Соответствие материально-технического обеспечения требованиям ФГОС: - санитарно-гигиенические нормы образовательно процесса (требования к водоснабжению, канализации, освещению, воздушно-тепловому режиму и др.); - санитарно-бытовые условия (наличие оборудованного гардероба, санузлов и др.); - требования охраны труда; - своевременные сроки и необходимые объемы текущего и капитального ремонта; - возможность для беспрепятственного доступа обучающихся с ОВЗ к объектам инфраструктуры учреждения (при наличии	Нет – 0 0,3 0,3 0,3 0,3 0,3
4	Мониторинг и оценка ресурсов, определение возможных источников их пополнения (max – 4)		

		детей в ОВЗ)	
		Доля внебюджетных средств в бюджете образовательной организации. Деятельность руководителя по привлечению дополнительных средств для ресурсного обеспечения учреждения (привлечение инвесторов, участие в грантовых конкурсах, участие в государственных программах)	Нет – 0 10 % - 29 % - 0,25 30 % - 49 % - 0,5 50 % - 100 % - 1
		Исполнение муниципального (государственного) задания на предоставление государственных услуг в следующем: - соответствие объема предоставленных госуслуг параметрам муниципального (государственного) задания; - соответствие контингента потребителей государственной услуги параметрам муниципального (государственного задания); - соответствие качества предоставленных госучреждением государственных услуг параметрам муниципального (государственного) задания	Нет – 0 0,4 0,2 0,4
		Наличие мониторинга данных о недобросовестных поставщика	Нет – 0 Да – 0,5
5	Управление финансовыми рисками (max – 2)	Соблюдение лимитов выделяемых бюджетных средств при оформлении закупок (услуг), заключении договоров. Эффективная деятельность руководителя по выполнению муниципального задания (количественных и качественных показателей)	Нет – 0 Да – 1
		Наличие плана финансово-хозяйственной деятельности на текущий год и размещение его на сайте ОО	Нет – 0 Да – 0,5
	Итого:		15 – для имеющих централизованную бухгалтерию; 8 – при отсутствии централизованной бухгалтерии

* не заполняется при условии наличия централизованной бухгалтерии

Управление процессами

№ п/п	Позиция оценивания	Индикатор	Кол-во баллов
1	Проектирование стратегии развития образовательной организации (max – 2)	Наличие внешней экспертной оценки (экспертного заключения) программы развития	Нет – 0 Да – 1
		Отражение миссии, видения, ценностей, внутренней культуры образовательной организации в информационно-образовательном пространстве ОО	Нет – 0 Да – 0,5

		Наличие и размещение на сайте программы развития, разработанной с учетом основных направлений государственной политики РФ	Нет – 0 Да – 0,5
2	Обеспечение разработки и реализации общеобразовательных программ, программы развития, а также ЛНА образовательной организации (max – 1)	Наличие мониторинга выполнения программы развития в соответствии с целевыми показателями и индикаторами достижения результатов программы развития	Нет – 0 Да – 0,25
		Наличие дорожной карты/плана/проекта реализации программы развития	Нет – 0 Да – 0,25
		Образовательная организация реализует ООП с использованием: - сетевой формы реализации; - технологий дистанционного и электронного обучения	Нет – 0 Да – 0,25
		На сайте размещены ООП, локальные акты, разработанные в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ, в соответствии с условиями функционирования ОО	Нет – 0 Да – 0,25
3	Управление образовательным процессом, отвечающим целям и задачам реализуемых программ, запросам социума, с учетом состояния здоровья и возможностей ресурсов обучающихся, образовательной организации (max – 4)	Создание условий (наличие программ, подтверждающей документации) для адресной работы с различными категориями обучающихся: - 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 0,125 0,125 0,125 0,125 0,125 0,125 0,125 0,125
		Наличие профильных классов с углубленным изучением отдельных предметов в соответствии с запросом социума	Нет – 0 Да – 0,5
		Наличие краткосрочных курсов внеурочной деятельности (до 10 часов не менее 2-х программ) реализуемых в поддержку изучения учебных предметов учебного плана ОО	Нет – 0 Да – 0,5
		Организация профориентационной работы в организации: - наличие программы профориентационной работы; - организация и проведение профессиональных проб	Нет – 0 0,5 0,5
		Наличие модели ВСОКО, предусматривающей использование:	Нет – 0

		- результатов независимых муниципальных, региональных, федеральных мониторинговых исследований качества образования; - различных методик самооценки; - общественной оценки; - общественно-профессиональной экспертизы; - иных процедур оценки	0,2 0,2 0,2 0,2 0,2
4	Руководство формированием образовательной среды образовательной организации (max – 4)	Наличие культурообразующей и здоровьесберегающей инфраструктуры, включенной в образовательный процесс	Нет – 0 Да – 0,5
		Наличие образовательной платформы для организации дистанционного обучения	Нет – 0 Да – 0,5
		Наличие лицензированного медицинского кабинета	Нет – 0 Да – 0,25
		Наличие действующего спортивного зала, площадки и пр.	Нет – 0 Да – 0,25
		Наличие оборудованных учебных кабинетов: - физики; - технологии; - химии; - биологии; - ОБЖ; - информатики; - лингафонного кабинета; - кабинета для организации проектной деятельности	Нет – 0 0,1 0,1 0,1 0,1 0,1 0,1 0,1 0,1
		Использование ЦОР в образовательном процессе	Нет – 0 Да – 0,5
		Доступность среды для обучающихся с ОВЗ: - учебно-методическое обеспечение; - специалисты; - доступ в здание; - доступность среды в ОУ	Нет – 0 0,25 0,25 0,25 0,25
5	Регулирование организационно-методической деятельности (max – 2)	Наличие педагогов, имеющих методические разработки, прошедших экспертизу для включения в региональный реестр учебно-методических материалов (РУМО)	Нет – 0 Да – 0,25
		2. Доля участия педагогов в методических объединениях, семинарах, практикумах, педагогических советах по социально-педагогическим проблемам (муниципальный, региональный)	менее 80% - 0 50% - 79% - 0,5 более 80% - 1
		Имеется банк данных по инновационным	Нет – 0

		методикам/технологиям, работы (банк лучших описанных практик ОО)	Да – 0,25
		Наличие взаимодействия с социальными партнерами по организации методической работы в ОО	Нет – 0 Да – 0,5
6	Создание безопасных условий жизнедеятельности и образовательной организации и участников всех образовательных отношений (max – 2)	Отсутствие предписаний и нарушений в ОО	Нет – 0 Да – 0,5
		Отсутствие травматизма в ОО	Нет – 0 Да – 0,5
		Регулярное проведение учебных тренировок (эвакуаций) не реже 1 раза в четверть	Нет – 0 Да – 0,25
		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 – 0,25
		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 – 0,25
		Наличие взаимодействия с социальными партнерами по организации безопасных условий жизнедеятельности образовательной организации и всех участников образовательных отношений	Нет – 0 Да – 0,25
Итого:			15

Управление результатами деятельности образовательной организации

№ п/п	Позиция оценивания	Индикатор	Кол-во баллов
1	Наличие стабильной (позитивной) динамики полученных результатов за 2 года при обеспечении объективного контроля: – ВПР; – ОГЭ; – ЕГЭ (max – 4)	Количество обучающихся 4 классов, сохранившие/показавшие положительную динамику по результатам ВПР при объективности результатов (процент от общего количества обучающихся 4 классов)	1-30% - 0,25 31-60% - 0,5 61-100 % - 1
		Количество обучающихся, сохранившие/показавшие положительную динамику по результатам ОГЭ при объективности результатов (процент от общего количества обучающихся 9 классов)	1-30% - 0,25 31-60% - 0,5 61-100% - 1

		Количество обучающихся, сохранившие/показавшие положительную динамику по результатам ЕГЭ при объективности результатов (процент от общего количества выпускников 11 классов)	1-30%-0,25 31-60%-0,5 61-100 % - 1
		Количество обучающихся основной школы, сохранившие/показавшие положительную динамику по результатам ВПР при объективности результатов (процент от общего количества обучающихся, участвующих в ВПР)	1-30% - 0,25 31-60% - 0,5 61-100 % - 1
2	Внутренняя система оценки качества (ВСОКО) образования обеспечивает формирование позитивного отношения к объективности оценки качества образования (max – 3)	Наличие во ВСОКО процедур оценки: - предметных результатов обучающихся; - метапредметных результатов обучающихся: - познавательных УУД; - коммуникативных УУД; - регулятивных УУД; - личностных результатов обучающихся	Нет – 0 0,25 0,25 0,25 0,25 0,25
		Наличие во ВСОКО единых критериев оценивания разных форм деятельности обучающихся, утвержденные локальными нормативными актами	Нет – 0 Да – 0,5
		Наличие в ОО банка лучших практик использования педагогами формирующего оценивания для организации деятельности обучающихся	Нет – 0 Да – 0,75
		Наличие в повестке педагогических советов, совещаний вопросов, связанных с повышением качества образования на основе анализа результатов процедур оценки качества образования	Нет – 0 Да – 0,5
3	Обеспечение результативности реализации механизмов объективности проведения процедур оценки качества образования (max – 3,5)	Наличие в ОО информационных продуктов по процедурам оценки качества образования для различных групп потребителей: - педагогические работники; - родители (законные представители); - обучающиеся	Нет – 0 0,25 0,25 0,25
		Наличие в плане методической работы ОО обучающихся семинаров с педагогическим коллективом по преодолению рисков получения необъективных результатов	Нет – 0 Да – 0,5
		В локальных нормативных актах (регламенты, приказы, положения и др.), регламентирующих проведение национальных и региональных исследований отражена персональная ответственность участников мониторинга за проведение оценочной процедуры/проверку результатов	Нет – 0 Да – 0,5

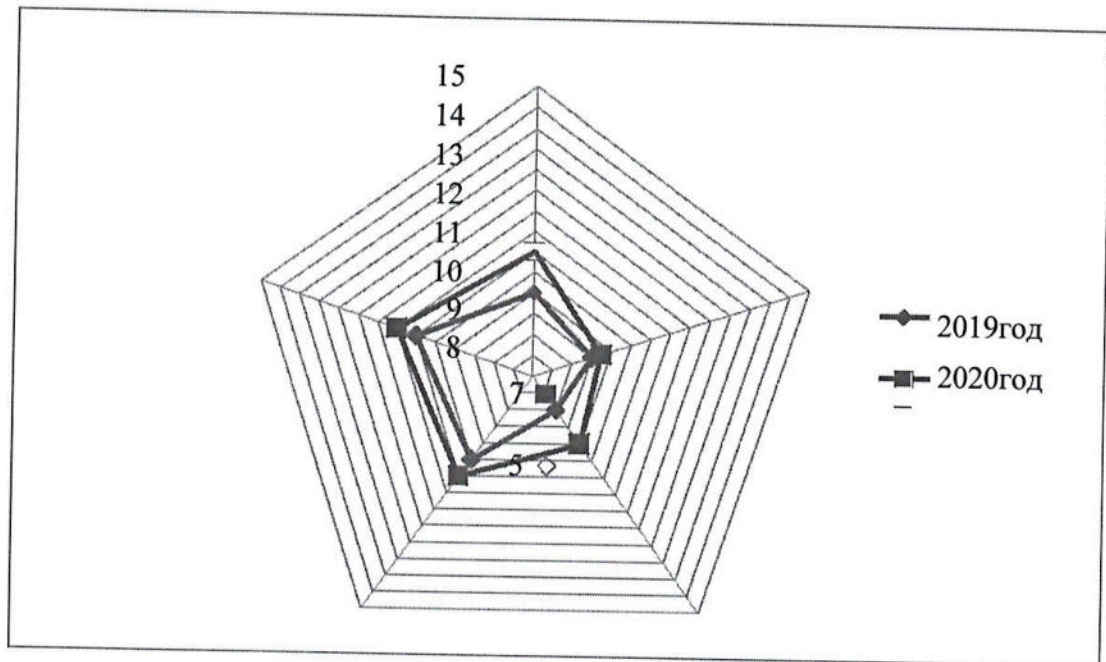
		Наличие по итогам проведения процедур оценки качества образования аналитических справок, содержащих количественный и качественный анализ результатов	Нет – 0 Да – 0,75
		Отсутствие ОО в рейтинге школ, демонстрирующих признаки необъективности результатов при проведении оценочных процедур	Нет – 0 Да – 1
4	Управление системой показателей результатов деятельности образовательной организации (max – 4,5)	Рабочие программы по предметам скорректированы с учетом результатов внутренней и внешней оценки качества образовательных результатов	Нет – 0 Да – 1
		Наличие адресных рекомендаций по результатам анализа процедур оценки качества образования (внутренних и внешних): - педагогические работники; - родители (законные представители); - обучающиеся	Нет – 0 Да – 1,5
		Эффективность реализации модели оценки/самооценки профориентационной работы: - ведется опрос школьников, родителей, педагогов и специалистов, участвующих в профориентационной работе; - реализуются профориентационные мероприятия на основе современных образовательных технологий;	Нет – 0 0,2 0,2
		- ведется просветительская работа по новым формам профориентации в рамках педагогических мероприятий; - выстроена система повышения квалификации педагогических работников по ведению профориентационной работы в современных условиях; - участвуют в региональных проектах профориентационной работе	0,2 0,2 0,2
		Эффективность реализации модели оценки/самооценки деятельности образовательной организации: - проведена самооценка деятельности образовательной организации в соответствии с моделью оценки/самооценки деятельности образовательной организации; - разработана и реализуется программа перевода образовательной организации в эффективный режим развития	Нет – 0 0,5 0,5

Пример оценки. Полученные результаты представляются в лепестковой диаграмме, на которой по осям отложены соответствующие баллы по направлениям.

В результате анализа оценки/самооценки руководителя образовательной организации определяются индикаторы эффективности руководителя на текущий год. Затем руководитель определяет плановые индикаторы на следующий период.

Ряд 1 – фактическое состояние.

Ряд 2 – плановые индикаторы.





УТВЕРЖДАЮ

Заместитель Министра образования
Омской области

Л.Н. Жукова

«12» апреля 2021 года

**Модель оценки (самооценки) профессиональных компетенций
руководителя адаптивной образовательной организации
на основе индикативного подхода**

Введение

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.

Законом «Об образовании в Российской Федерации» регламентировано создание необходимых условий для получения без дискриминации качественного образования детьми с ОВЗ, для коррекции нарушений развития и социальной адаптации, оказания ранней коррекционной помощи на основе специальных педагогических подходов и наиболее подходящих для этих лиц языков, методов и способов общения и условия, в максимальной степени способствующие получению образования определенного уровня и определенной направленности, а также социальному развитию этих лиц, в том числе посредством организации инклюзивного образования лиц с ОВЗ.

По данным министерства просвещения России около 45% детей с ОВЗ (более 350 тысяч) обучаются в отдельных образовательных организациях, реализующих исключительно адаптированные образовательные программы. В Омской области 21 школа имеет статус адаптивной, где обучаются 3803 ребенка и работает 1181 педагог.

На плечи руководителей адаптивных образовательных организаций ложится ответственность за обеспечение доступности и высокого качества образования для обучающихся с ОВЗ, создание условий для их социальной адаптации и интеграции, гражданского становления личности, успешной самореализации.

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.

В этих условиях становится актуальной задача создания системы сопровождения формирования и развития руководителя нового типа, способного к изменению стиля руководства, изменениям в деятельности образовательной организации.

Данные материалы разработаны для проведения оценки (самооценки) профессиональных компетенций руководителя на основе индикативного подхода.

Модель оценки разработана в соответствии с:

- Федеральным мониторингом оценки управленческих механизмов;
- Профессиональным стандартом «Руководитель образовательной организации» (проект, 2019 год)
- Региональным подпроектом «Лидерство в образовании».

Модель была разработана в рамках технического задания РИП-ИнКО «Обновление общего образования в условиях реализации ФГОС», бренд «Школа индивидуальных перспектив руководителя образовательной организации» сотрудниками БОУ ДПО «Институт развития образования Омской области» совместно с руководителями, заместителями руководителей образовательных организаций Омской области. Материалы прошли внешнюю экспертизу сотрудниками Министерства образования Омской области и руководителями муниципальных органов управления образованием Омской области и рекомендованы для использования в регионе. 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.

Цели оценки

Целями оценки являются:

- содействие повышению качества управления образовательными организациями образования за счет развития профессиональных компетенций руководителя образовательных организаций;
- создание и механизмы сопровождения профессионального развития руководителей образовательных организаций на региональном уровне и становления лидеров Омской школы.

Направления использования результатов оценки

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 Омской области.

Принципы построения оценки

Оценка компетенций руководителя образовательной организации строится на основе следующих принципов:

- 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;
- персонифицированность, заключенная в возможности получения руководителями профессиональной помощи с учетом конкретных затруднений на основе результатов оценки управленческих компетентностей;
- уровневость, характеризующаяся наличием специально организованного сопровождения профессионального развития руководителей образовательных организаций на муниципальном и региональном уровнях;
- открытость, связанная с информированием профессионального сообщества о состоянии и задачах профессионального развития руководителей образовательных организаций;
- интеграционность, понимаемая как сочетание лучших практик управления образовательными организациями с учетом использования современных технологий по работе с педагогическим коллективом.

Направления оценки

1. Управление информацией.
2. Управление кадрами.
3. Управление ресурсами.
4. Управление процессами.
5. Управление результатами.

Расчет итоговых баллов по каждому направлению

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

Каждому руководителю присваивается набор баллов: отдельный балл по каждому направлению из перечисленных выше, которые в совокупности описывают эффективность деятельности руководителя образовательной организации. Балл по направлению вычисляется как нормированная сумма перечисленных выше показателей с весовыми коэффициентами. В результате нормировки итоговый балл по каждому направлению принимает значения в интервале от 0 до 15.

Развитие модели оценки

Рассматриваемый набор значений может, с одной стороны, использоваться системой образования для выработки комплексных планов по развитию, например, включающих помощь конкретным руководителям по тем направлениям, по которым у этих руководителей достаточно низкие показатели, а с другой – давать информацию о конкретных руководителях для граждан.

Кроме того, необходимо отметить, что данная форма оценки допускает непрерывную модернизацию и уточнение, поскольку в рамках каждого из направлений могут добавляться и уточняться параметры, на основе которых формируется итоговый показатель.

Модель оценки (самооценки) профессиональных компетенций руководителя на основе индикативного подхода

Управление информацией

Позиция оценивания	Индикатор	Количество баллов
1. Нормативное регулирование внутренних и внешних информационных потоков образовательной организации (max – 1,5)	Наличие в образовательной организации локальных нормативных актов, определяющих единые требования к оформлению внутренней документации (регламент, положения, рекомендации и др.)	Нет – 0 Да – 0,5
	Наличие в образовательной организации локальных актов, определяющих единые требования к оформлению внешней входящей и исходящей документации в соответствии с требованием ГОСТ от 01.07.2018	Нет – 0 Да - 1 (соответствие 100%)
2. Формирование внутреннего информационного	Наличие возможности у участников образовательных отношений получения документов образовательной организации в открытом доступе (образцы заявлений,	Нет – 0

пространства, эффективных каналов коммуникации и системы обмена информацией, включая документооборот (max – 4)	заявок и др.): - педагогические работники; - родители	1 1
	Наличие в образовательной организации способов оперативного получения и передачи информации в различных форматах: - в печатных изданиях; - на стендах (в т.ч. электронных); - по внутренней локальной сети; - во внутреннем чате; - по электронным журналам	Нет – 0 0,4 0,4 0,4 0,4 0,4
	Наличие открытой и общедоступной информации на сайте образовательной организации, содержащей информацию о деятельности учреждения: - для обучающихся; - для педагогов; - для родителей	Нет – 0 0,25 0,25 0,25
	Адресная и своевременная передача информации о деятельности учреждения: - для обучающихся; - для педагогов; - для родителей	Нет – 0 0,25 0,25 0,25
	Наличие и функционирование способов обратной связи для участников образовательных отношений о качестве предоставляемых услуг (обучающиеся, родители, педагоги): - сайт; - горячая линия; - Дневник.ру; - форум	Нет – 0 0,25 0,25 0,25 0,25
4. Использование информационно-аналитических систем как инструмента управления (max – 7)	Использование аналитических материалов разного уровня для планирования деятельности ОО и осуществления корректировки: - материалы федерального уровня; - материалы регионального уровня; - материалы муниципального уровня; - материалы образовательной организации	Нет – 0 0,5 0,5 0,5 0,5
	Наличие единых требований (конструкторов, шаблонов) для сбора аналитической информации в ОО	Нет – 0 Да – 1
	Участие руководителя в общественной деятельности (в т.ч. РИП-ИнКО, региональные проекты, ассоциации, Советы и др.): - на федеральном уровне; - на региональном уровне; - на муниципальном уровне	Нет - 0 2 1,5 1
	ИТОГО	15

Управление кадрами

Позиция оценивания	Индикатор	Количество баллов
--------------------	-----------	-------------------

1. Организация эффективной кадровой политики, в т.ч. стимулирование (max – 4,5)	Уровень квалификации руководителя учреждения соответствует требованиям профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации» (проект, 2019г.): - высшее образование (специалитет/магистратура); - профессиональная переподготовка в сфере управления; - дополнительное профессиональное образование по профилю профессиональной деятельности не реже одного раза в три года; - не менее 5 лет стажа на педагогических должностях	Нет - 0 max - 0,5
	Уровень квалификации управленческой команды учреждения (заместители директора) соответствует требованиям профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации» (проект, 2019 год): - высшее образование (специалитет/магистратура); - профессиональная переподготовка в сфере управления; - дополнительное профессиональное образование по профилю профессиональной деятельности не реже одного раза в три года; - не менее 5 лет стажа на педагогических должностях	Нет - 0 max - 0,5
	Укомплектованность учреждения кадрами (отсутствие вакантных должностей)	Нет – 0 Да – 0,5
	Доля педагогов, имеющих квалификационную категорию (первая или высшая)	менее 90 % - 0 более 90 % - 0,5
	Доля педагогов, имеющих специальное (дефектологическое) образование (переподготовку)	менее 90 % - 0 более 90 % - 0,5
	Наличие банка лучших практик педагогов: - видеоматериалы; - описанные практики.	Нет - 0; 0,1 0,4 (не менее 3 видов)
	Деятельность руководителя по привлечению кадров в учреждение: - наличие договоров с ВУЗами; - наличие молодых специалистов в возрасте до 35 лет	Нет – 0 0,25 0,25 (от 24% - 0,25)
	Наличие в положении об оплате труда разделов «Стимулирующие премиальные выплаты» с четкими критериями, демонстрирующие открытость распределения средств	Нет - 0 Да - 0,5
	Наличие в учреждении действующей комиссии по распределению стимулирующих и премиальных выплат	Нет - 0 Да - 0,5
2. Обеспечение развития кадрового потенциала	Наличие индивидуальных программ профессионального развития у педагогов и руководителей образовательных организаций	менее 100 % - 0 100 % - 0,5

(max – 5)	Доля педагогов, прошедших добровольную независимую оценку квалификации	менее 30% - 0 30% и более - 0,5
	Доля педагогов, вовлеченных в национальную систему учительского роста	менее 40% - 0 40% и более - 0,5
	Наличие педагогов, включенных в разработку и реализацию проектов: - международного\федерального уровней; - межрегионального\регионального уровней; - межмуниципального\муниципального уровней - уровень образовательной организации	Нет – 0 0,4 0,3 0,2 0,1
	Наличие у образовательной организации статуса инновационной площадки, подтверждаемый сертификатом на текущий период: - Федеральная инновационная площадка (ФИП) - Стажировочная площадка ИНКО - Консультационный центр ИНКО - участник ИНКО - Муниципальная площадка	Нет – 0; 0,4 0,2 0,2 0,1 0,1
	Доля педагогов, участников, призеров и победителей профессиональных конкурсов за последние 3 года	до 15% - 0,2 15% и выше – 0,5
	Доля педагогов, имеющие ведомственные награды, почетные звания, ученые степени	10% и более - 0,5 менее 10% - 0
	Наличие в образовательной организации функционирующих внутри корпоративных форм взаимодействия педагогов (наличие продуктов деятельности): - внутриучрежденные стажировки; - творческие/рабочие группы; - наставничество; - ассоциации педагогов; - методические объединения педагогов, годовые команды	Нет – 0 0,1 0,1 0,1 0,1 0,1
	Доля педагогов, имеющих государственные награды, почетные звания, ученые степени	10% и более - 0,5 менее 10% - 0
3. Формирование и развитие структуры управления ОО, поддержка деятельности коллегиальных органов управления образовательной организацией	Наличие и реализация управленческого проекта по работе с молодыми специалистами, развитие института наставничества за последние 3 года	Нет-0 Да-0,5
	Доля педагогов из образовательной организации, включенных в кадровый управленческий резерв муниципального района	Нет – 0; Менее 10% - 0,25 Более 10% - 0,25
	Наличие реализованных в образовательной организации управленческих проектов за последние 3 года	Нет - 0 Да - 0,5
4.Создание административно – управленческой команды и делегирование	Наличие циклограммы работы управленческой команды	Нет - 0 Да - 0,5
	Наличие системы контрольных мероприятий по отслеживанию выполнения поручений	Нет - 0 Да - 0,5
	Все члены управленческой команды осуществляют	менее 100 % -

полномочий max – 2,5	экспертную функцию в образовательной организации	0 100 %- 0,5
	Управленческая команда принимает управленческие решения по коррекции и улучшению качества образовательного процесса: - на основе результатов внешней экспертизы, - на основе результатов внутренней экспертизы; - по результатам мониторинговых исследований различного уровня	Нет-0 0,2 0,3 (при наличии экспертного заключения) 0,5
5. Установление эффективных коммуникаций внутри трудового коллектива, управление конфликтами (max – 1,5)	Отсутствие жалоб на педагогических работников учреждения со стороны заказчиков образовательных услуг (родители, обучающиеся)	Нет - 0 Да - 0,25
	Доля педагогов, осуществляющих профессиональную деятельность в данной образовательной организации более 10 лет	менее 80 % - 0 80 % - 0,5
	Наличие в организации образовательных событий по формированию внутренних традиций педагогического коллектива	Нет - 0 Да - 0,5
	Отсутствие обоснованных жалоб, обращений работников в трудовую инспекцию и др. надзирательные органы	Нет - 0 Да - 0,25
ИТОГО		15

Управление ресурсами

Позиция оценивания	Индикатор	Количество баллов
1. Регулирование ресурсного обеспечения образовательной организации в соответствии со стратегией ее развития (max – 2)	Наличие локальных нормативных актов по вопросам планирования, контроля и использования ресурсов в образовательной организации	Нет – 0 Да – 1
	Наличие согласованности статей бюджета в соответствии со стратегией развития организации (программы развития)	Нет – 0 Да – 1
2. Формирование системы оплаты труда и материального стимулирования кадров (max – 3)	Своевременность обновления Положения об оплате труда в соответствии с целевыми показателями проф. стандарта, инновационной деятельностью ОО по реализации актуальных задач национального проекта «Образования» и с условиями образовательной деятельности ОУ	Нет – 0 Да – 1
	Привлечение внебюджетных средств для повышения оплаты труда работников ОО	Нет – 0 Да – 1
	Выполнение целевых показателей по средней заработной плате педагогических работников	Нет – 0 Да – 1
3. Организация закупочной	Наличие нормативной базы по организации закупочной деятельности:	Нет – 0

деятельности max – 4	- положение о закупках ОО, - наличие плана закупок	0,5 0,5
	Соблюдение действующих законодательных норм, соблюдение документооборота, отсутствие предписаний ФАС, прокуратуры, обоснованных жалоб со стороны участников контрактной системы	Нет – 0 Да – 1
	Наличие внутреннего аудита по организации закупочной деятельности	Нет – 0 Да – 0,5
	Наличие и квалификация персонала, осуществляющего закупочную деятельность	Нет – 0 Да – 0,5
	Обеспечение сроков выполнения закупочных процедур	Нет – 0 Да – 0,5
	Обеспечение открытости закупочной деятельности (размещение информации на сайте ОО)	Нет – 0 Да – 0,5
	Соответствие психолого-педагогических условий требованиям ФГОС:	Нет – 0
4. Мониторинг и оценка ресурсов, определение возможных источников их пополнения (max – 4)	- наличие документов (программ, планов и т.д.), направленных на формирование и развитие психолого-педагогической компетентности участников образовательных отношений;	0,25
	- наличие документов (программ, планов и т.д.), направленных на обеспечение психолого-педагогического сопровождения участников образовательных отношений (программы, планы и т.д.)	0,25
	Соответствие материально -технического обеспечения требованиям ФГОС:	Нет – 0
	- санитарно-гигиенические нормы образовательно процесса (требования к водоснабжению, канализации, освещению, воздушно-тепловому режиму и др.);	0,25
	- санитарно-гигиенические нормы для круглосуточного проживания обучающихся в интернате;*	0,25
	- санитарно-бытовые условия (наличие оборудованного гардероба, санузлов и др.)	0,25
	- требования охраны труда;	0,25
	- своевременные сроки и необходимые объемы текущего и капитального ремонта;	0,25
	- возможность для беспрепятственного доступа обучающихся с ОВЗ к объектам инфраструктуры учреждения	0,25
	Доля внебюджетных средств в бюджете образовательной организации. Деятельность руководителя по привлечению дополнительных средств для ресурсного обеспечения учреждения (привлечение инвесторов, участие в грантовых конкурсах, участие в государственных программах)	Нет - 0 10%-29% - 0,25 30%-49% – 0,5 50% - 100% - 1
	Исполнение государственного задания на предоставление государственных услуг в следующем:	Нет – 0

	- соответствие объема предоставленных госуслуг параметрам государственного задания;	0,4
	- соответствие контингента потребителей государственной услуги параметрам государственного задания;	0,2
	- соответствие качества предоставленных учреждением государственных услуг параметрам государственного задания	0,4
5. Управление финансовыми рисками (max – 2)	Наличие мониторинга данных о недобросовестных поставщиках	Нет – 0 Да – 0,5
	Соблюдение лимитов выделяемых бюджетных средств при оформлении закупок (услуг), заключении договоров. Эффективная деятельность руководителя по выполнению муниципальному заданию (количественных и качественных показателей)	Нет – 0 Да – 1
	Наличие плана финансово-хозяйственной деятельности на текущий год и размещение его на сайте ОО	Нет – 0 Да – 0,5
	ИТОГО	15

* для учреждений интернатного типа с круглосуточным пребыванием детей

Управление процессами

Позиция оценивания	Индикатор	Количество баллов
1. Проектирование стратегии развития образовательной организации (max – 2)	Наличие внешней экспертной оценки (экспертного заключения) программы развития	Нет – 0 Да – 1
	Отражение миссии, видения, ценностей, внутренней культуры образовательной организации в информационно образовательном пространстве ОО	Нет – 0 Да – 0,5
	Наличие и размещение на сайте программы развития разработанной с учетом основных направлений государственной политики РФ	Нет – 0 Да – 0,5
2. Обеспечение разработки и реализации общеобразовательных программ, программы развития, а также ЛНА образовательной организации (max – 1)	Наличие мониторинга выполнения программы развития в соответствии с целевыми показателями и индикаторами достижения результатов программы развития	Нет – 0 Да – 0,25
	Наличие дорожной карты/плана/проекта по реализации программы развития	Нет – 0 Да – 0,25
	Образовательная организация реализует ООП с использованием технологий дистанционного и электронного обучения	Нет – 0 Да – 0,25
	На сайте размещены ООП, локальные акты, разработанные в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ, в соответствии с условиями функционирования ОО	Нет – 0 Да – 0,25
3. Управление образовательным процессом, отвечающим	Создание условий (наличие программ, подтверждающей документации) для адресной работы с различными категориями обучающихся: - одаренные дети;	Нет – 0 0,2

целям и задачам реализуемых программ, запросам социума, с учетом состояния здоровья и возможностей обучающихся, ресурсов образовательной организации (max – 4)	- дети из социально неблагополучных семей;	0,2
	- дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей;	0,2
	- дети-инвалиды;	0,2
	- дети с девиантным (общественно опасным) поведением	0,2
	Наличие действующих структур, отвечающих запросам социума к адаптивным образовательным организациям:	Нет – 0
	- консультативного пункта по оказанию ранней помощи детям-инвалидам и их семьям;	0,25
	- лекотеки для дошкольников с ОВЗ;	0,25
	- дошкольных групп для детей с ОВЗ;	0,25
	- дополнительное образование для детей с ОВЗ	0,25
	Организация профориентационной работы в организации:	Нет – 0
4. Руководство формированием образовательной среды образовательной организации (max – 4)	- наличие программы профориентационной работы;	0,5
	- организация и проведение профессиональных проб	0,5
	Наличие модели ВСОКО, предусматривающей использование:	Нет – 0
	- различных методик самооценки;	0,25
	- общественной оценки;	0,25
	- общественно-профессиональной экспертизы;	0,25
	- иных процедур оценки	0,25
	Наличие культурообразующей и здоровьесберегающей инфраструктуры, включенной в образовательный процесс	Нет – 0 Да – 0,5
	Наличие образовательной платформы для организации дистанционного обучения	Нет – 0 Да – 0,5
	Наличие лицензированного медицинского кабинета	Нет – 0 Да – 0,25
	Наличие действующего спортивного зала, площадки и пр.	Нет – 0 Да – 0,25
	Наличие оборудованных учебных кабинетов:	Нет – 0
	- технологии;	0,1
	- информатики;	0,1
	- ОБЖ;	0,1
	- физики*;	0,1
	- химии*;	0,1
	- биологии*;	0,1
	- лингафонного кабинета*;	0,1
	- кабинета для организации проектной деятельности*	0,1
5. Регулирование организационн	Создание специальных условий для образования обучающихся с ОВЗ:	Нет – 0,
	- доступность среды (доступ в здание и помещения);	0,5
	- наличие кабинетов для коррекционной работы (логопеда, психолога, дефектолога и т.д.);	0,5
	- учебно-методическое обеспечение	0,5
5. Регулирование организационн	Наличие педагогов, имеющих методические разработки, прошедших экспертизу для включения в региональный реестр учебно-методических материалов (РУМО)	Нет – 0 Да – 0,25

о-методической деятельности (max – 2)	Доля участия педагогов в методических объединениях, семинарах, практикумах, педагогических советах по социально- педагогическим проблемам (муниципальный, региональный)	менее 80% - 0 50% - 79% - 0,5 более 80% - 1
	Имеется банк данных по инновационным методикам/технологиям работы (банк лучших описанных практик ОО)	Нет – 0 Да – 0,25
	Наличие взаимодействия с социальными партнерами организации методической работы в ОО	Нет – 0 Да – 0,5
6. Создание безопасных условий жизнедеятельности ОО и всех участников образовательного процесса (max – 2)	Отсутствие предписаний и нарушений в ОО	Нет – 0 Да – 0,5
	Отсутствие травматизма в ОО	Нет – 0 Да – 0,5
	Регулярное проведение учебных тренировок (эвакуаций) не реже 1 раза в четверть	Нет – 0 Да – 0,25
	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 – 0,25
	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 – 0,25
	Наличие взаимодействия с социальными партнерами по организации безопасных условий жизнедеятельности ОО и всех участников образовательных отношений	Нет – 0 Да – 0,25
	ИТОГО	15

*только для образовательных организаций, обучающихся детей с сохранным интеллектом

Управление результатами деятельности образовательной организации

Позиция оценивания	Индикатор	Количество баллов
1. Наличие стабильной (позитивной) динамики полученных результатов за 2 года при обеспечении объективного контроля (max – 4)	1Количество обучающихся, сохранивших/показавших положительную динамику по результатам ОГЭ при объективности результатов (процент от общего количества обучающихся 9 классов) (школы для детей с сохранным интеллектом)	1-30% - 0,5 31-60% - 1 61-100% - 2
	Количество обучающихся, сохранивших/показавших положительную динамику по результатам выпускного экзамена (процент от общего количества выпускников 9 классов) (школы для детей с нарушениями интеллекта)	1-30% - 0,5 31-60% -- 1 61-100% - 2
	Количество обучающихся, сохранивших/показавших положительную динамику по результатам текущей аттестации (в сравнении с предыдущим учебным	1-30% - 0,5 31-60% - 1 61-100% - 2

	годом)	
2. Внутренняя система оценки качества (ВСОКО) образования обеспечивает формирование позитивного отношения к объективности оценки качества образования (max – 3)	Наличие во ВСОКО процедур оценки: - предметных результатов обучающихся; - личностных результатов обучающихся	Нет – 0; max – 1,25
	Наличие во ВСОКО единых критериев оценивания разных форм деятельности обучающихся, утвержденные локальными нормативными актами	Нет – 0 Да – 0,5
	Наличие в ОО банка лучших практик использования педагогами формирующего оценивания для организации деятельности обучающихся	Нет – 0 Да – 0,75
	Наличие в повестке педагогических советов, совещаний вопросов, связанных с повышением качества образования на основе анализа результатов процедур оценки качества образования	Нет – 0 Да – 0,5
3. Обеспечение результативности реализации механизмов объективности проведения процедур оценки качества образования (max – 3)	Наличие в ОО информационных продуктов по процедурам оценки качества образования для различных групп потребителей: - педагогические работники; - родители (законные представители); - обучающиеся	Нет – 0; 0,5 0,5 0,5
	Наличие в плане методической работы ОО обучающихся семинаров с педагогическим коллективом по преодолению рисков получения необъективных результатов	Нет – 0 Да – 0,5
	Наличие по итогам проведения процедур оценки качества образования аналитических справок, содержащих количественный и качественный анализ результатов	Нет – 0 Да – 1
4. Управление системой показателей результатов деятельности образовательной организации. (max – 5)	Рабочие программы по предметам скорректированы с учетом результатов внутренней и внешней оценки качества образовательных результатов	Нет – 0 Да – 1
	Наличие адресных рекомендаций по результатам анализа процедур оценки качества образования (внутренних и внешних): - педагогические работники; - родители (законные представители); - обучающиеся	Нет – 0 Да – 1,5
	Эффективность реализации модели оценки/самооценки профориентационной работы: - ведется опрос школьников, родителей, педагогов и специалистов, участвующих в профориентационной работе;	Нет – 0; 0,3
	- реализуются профориентационные мероприятия на основе современных образовательных технологий; - ведется просветительская работа по новым формам профориентации в рамках педагогических мероприятий; - выстроена система повышения квалификации педагогических работников по ведению профориентационной работы в современных условиях; - участвуют в региональных проектах по	0,3 0,3 0,3 0,3 0,3

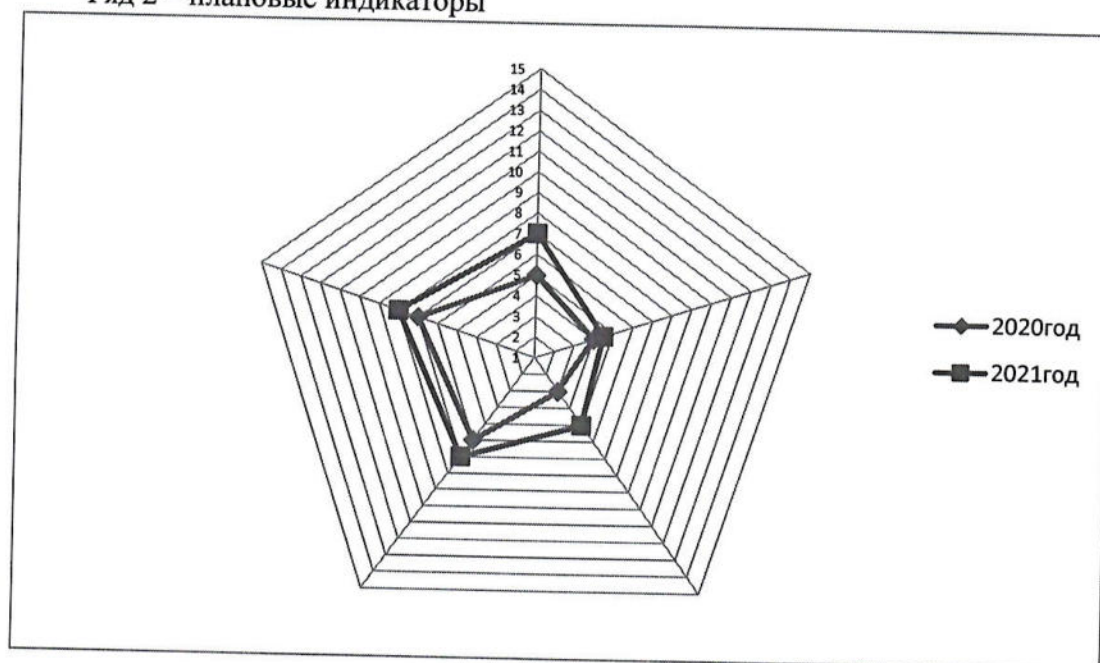
	профориентационной работе	
	Эффективность реализации модели оценки/самооценки деятельности образовательной организации:	Нет – 0
	- проведена самооценка деятельности ОО в соответствии с моделью оценки/самооценки деятельности образовательной организации;	0,5
	- разработана и реализуется программа перевода ОО в эффективный режим развития	0,5
	ИТОГО	15

Пример оценки. Полученные результаты представляются в лепестковой диаграмме, на которой по осям отложены соответствующие баллы по направлениям.

В результате анализа оценки/самооценки руководителя образовательной организации определяются индикаторы эффективности руководителя на текущий год. Затем руководитель определяет плановые индикаторы на следующий период.

Ряд 1 – фактическое состояние;

Ряд 2 – плановые индикаторы





УТВЕРЖДАЮ

Заместитель

Министра образования

Омской области

Л.Н. Жукова

2021 года

Модель оценки (самооценки) профессиональных компетенций
руководителя учреждения дополнительного образования
детей на основе индикативного подхода

Введение

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

Концепция развития дополнительного образования, утвержденная постановлением Правительства Российской Федерации от 4 сентября 2014 года, предполагает осуществление экспертизы условий ее реализации, разработку инструментов оценки достижений детей и подростков, способствующих росту их самооценки и познавательных интересов в дополнительном образовании; разработку эффективных механизмов оценки качества и доступности дополнительного образования для каждого; анализ и оценку условий для доступа каждого к глобальным знаниям и технологиям; оценку эффективности межведомственной системы управления развитием дополнительного образования детей.

Руководитель организации дополнительного образования детей становится ключевой фигурой, 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, механизмы развития педагогического коллектива, выстраивания продуктивных отношений с родителями и социальными партнерами и определение характеристик образовательного результата. Из этого следует, что эффективный руководитель 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.

Вместе с тем, результаты проведения анкетирования директорского корпуса, предпринятого в системе образования Омской области, по вопросам выявления стилей поведения (анкета А. Роу «Стили принятия управленческих решений») и работы с кадрами, управления образовательной организацией показывают, что директора склонны к авторитарному принятию решений. Среди типов руководителей доминирует «авторитарный хозяйственник». Это в целом 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 стиля руководства, изменениям в деятельности образовательной организации.

Данные материалы разработаны для проведения оценки (самооценки) профессиональных компетенций руководителя на основе индикативного подхода.

Модель оценки разработана в соответствии с:

- Федеральным мониторингом оценки управленческих механизмов;

- Концепцией развития дополнительного образования от 4 сентября 2014 года № 1726-р;
- Профессиональным стандартом «Руководитель образовательной организации» (проект, 2019 год);
- Региональным подпроектом «Лидерство в образовании».

Модель была разработана в рамках технического задания региональной информационной площадки – инновационного комплекса в образовании «Обновление общего образования в условиях реализации федеральных государственных образовательных стандартов» (далее – ФГОС), бренд «Школа индивидуальных перспектив руководителя образовательной организации» сотрудниками бюджетного образовательного учреждения Омской области дополнительного образования «Институт развития образования Омской области» совместно с руководителями, заместителями руководителей образовательных организаций Омской области. Материалы прошли внешнюю экспертизу сотрудниками Министерства образования Омской области и руководителями муниципальных органов управления образованием Омской области и рекомендованы для использования в регионе. Модель может использоваться органами управления образованием для осуществления внешней оценки профессиональных компетенций руководителей организаций дополнительного образования детей. Также модель может являться инструментом самооценки развития профессиональных компетенций руководителя образовательной организации и стать основой для разработки индивидуальной программы профессионального развития руководителя.

Цели оценки

Целями оценки являются:

- содействие повышению качества управления образовательными организациями дополнительного образования за счет развития профессиональных компетенций руководителя образовательных организаций;
- создание и механизмы сопровождения профессионального развития руководителей организаций дополнительного образования на региональном уровне и становления лидеров Омской школы.

Направления использования результатов оценки

Оценка может быть использована:

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

Принципы построения оценки

Оценка компетенций руководителя организации дополнительного образования строится на основе следующих принципов:

- комплексность, подразумевающая создание устойчивых связей между всеми функциями сопровождения руководителей образовательных организаций.
- непрерывность как обеспечение возможности формального, неформального и неформального образования для руководителей образовательных организаций;

- персонифицированность, заключенная в возможности получения руководителями профессиональной помощи с учетом конкретных затруднений на основе результатов оценки управленческих компетентностей;

- уровневость, характеризующаяся наличием специально организованного сопровождения профессионального развития руководителей образовательных организаций на муниципальном и региональном уровнях;

- открытость, связанная с информированием профессионального сообщества о состоянии и задачах профессионального развития руководителей образовательных организаций;

- интеграционность, понимаемая как сочетание лучших практик управления образовательными организациями с учетом использования современных технологий по работе с педагогическим коллективом.

Направления оценки

- управление информацией;
- управление кадрами;
- управление ресурсами;
- управление процессами;
- управление результатами.

Расчет итоговых баллов по каждому направлению

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

Каждому руководителю присваивается набор баллов: отдельный балл по каждому направлению из перечисленных выше, которые в совокупности описывают эффективность деятельности руководителя образовательной организации. Балл по направлению вычисляется как нормированная сумма перечисленных выше показателей с весовыми коэффициентами. В результате нормировки итоговый балл по каждому направлению принимает значения в интервале от 0 до 15.

Развитие модели оценки

Рассматриваемый набор значений может, с одной стороны, использоваться системой образования для выработки комплексных планов по развитию, например, включающих помощь конкретным руководителям по тем направлениям, по которым у этих руководителей достаточно низкие показатели, а с другой – давать информацию о конкретных руководителях для граждан.

Кроме того, необходимо отметить, что данная форма оценки допускает непрерывную модернизацию и уточнение, поскольку в рамках каждого из направлений могут добавляться и уточняться параметры, на основе которых формируется итоговый показатель.

Модель оценки (самооценки) профессиональных компетенций руководителя
на основе индикативного подхода
Управление информацией

№ п/п	Позиция оценивания	Индикатор	Кол-во баллов
1	Нормативное	Наличие в образовательной организации	нет – 0

	регулирование внутренних и внешних информационных потоков образовательной организации (максимальное значение по показателю –1,5 (далее – max)	локальных нормативных актов, определяющие единые требования к оформлению внутренней документации (регламент, положения, рекомендации и др.)	max – 0,5
		Наличие в образовательной организации локальных актов, определяющие единые требования к оформлению внешней входящей и исходящей документации в соответствии с требованием ГОСТ от 1 июля 2018 года	нет – 0 да – 1 (соответствие 100%)
2	Формирование внутреннего информационного пространства, эффективных каналов коммуникации и системы обмена информацией, включая документооборот (max – 4)	Наличие возможности у участников образовательных отношений получения документов образовательной организации в открытом доступе (образцы заявлений, заявок и др.): - педагогические работники; - родители (законные представители)	нет – 0 1 1
		Наличие в образовательной организации способов оперативного получения и передачи информации в разных форматах: - печатные издания; - стенды (в т.ч. электронные), вывески и другие электронные носители; - внутренняя локальная сеть; - внутренний чат; - электронные журналы занятости обучающихся	нет – 0 0,4 0,4 0,4 0,4 0,4
		Наличие открытой и общедоступной информации на сайте образовательной организации, содержащей информацию о деятельности учреждения: - для обучающихся; - для педагогов; - для родителей	нет – 0 0,25 0,25 0,25
		Адресная и своевременная передача информации о деятельности учреждения: - для обучающихся; - для педагогов; - для родителей	нет – 0 0,25 0,25 0,25
3	Управление информационными коммуникациями в целях удовлетворения потребностей всех участников образовательного процесса (max – 2,5)	Наличие и функционирование способов обратной связи для участников образовательных отношений о качестве предоставляемых услуг (обучающиеся, родители, педагоги): - сайт; - горячая линия, аккаунты в социальных сетях; - образовательный портал, размещенный на сайте; - форум	нет – 0 0,25 0,25 0,25 0,25
		Использование аналитических материалов разного уровня для планирования	нет – 0
4	Использование информационно-		

	аналитических систем как инструмента управления (max – 7)	деятельности ОО и осуществления корректировки:	
		- материалы федерального уровня;	0,5
		- материалы регионального уровня;	0,5
		- материалы муниципального уровня;	0,5
		- материалы образовательной организации	0,5
		Размещение дополнительных общеобразовательных программ в региональном навигаторе	нет – 0 да – 1
		Участие руководителя в общественной деятельности (в т.ч. РИП-ИнКО, региональные проекты, ассоциации, Советы и др.):	нет – 0
		- на федеральном уровне	2
		- на региональном уровне	1,5
		- на муниципальном уровне	1
	Итого:		15

Управление кадрами

№ п/п	Позиция оценивания	Индикатор	Кол-во баллов
1	Организация эффективной кадровой политики, в т.ч. стимулирование (max – 4,5)	Уровень квалификации руководителя учреждения соответствует требованиям профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации» (проект, 2019 год):	нет – 0
		- высшее образование (специалитет/магистратура);	0,1
		- профессиональная переподготовка в сфере управления;	0,2
		- дополнительное профессиональное образование по профилю профессиональной деятельности не реже одного раза в три года;	0,1
		- не менее 3 лет стажа на педагогических или руководящих должностях	0,1
		Уровень квалификации управленческой команды учреждения (заместители директора) соответствует требованиям профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации» (проект, 2019 год):	нет – 0;
		- высшее образование (специалитет/магистратура);	0,1
		- профессиональная переподготовка в сфере управления;	0,2
		- дополнительное профессиональное образование по профилю профессиональной деятельности не реже одного раза в три года;	0,1
		- не менее 3 лет стажа на педагогических должностях	0,1
		Укомплектованность учреждения кадрами (отсутствие вакантных должностей)	нет – 0 да – 0,5

		Доля педагогов, имеющих квалификационную категорию (первая или высшая)	менее 90 % – 0 более 90 % – 0,5
		Наличие банка лучших практик педагогов: - видеоматериалы; - описанные практики	нет – 0 0,1 0,4 (не менее 3 видов)
		Деятельность руководителя по привлечению кадров в учреждение: - наличие договоров с ВУЗами; - наличие договоров с СУЗами; - организация профориентационной работы по педагогическим специальностям; - наличие молодых специалистов в возрасте до 35 лет	нет – 0 0,25 0,25 0,25 0,25 (от 24% – 0,25)
		Наличие в положении об оплате труда разделов «Стимулирующие, премиальные выплаты» с четкими критериями, демонстрирующих открытость распределения средств	нет – 0 да – 0,5
		Наличие в учреждении действующей комиссии по распределению стимулирующих и премиальных выплат	нет – 0 да – 0,5
2	Обеспечение развития кадрового потенциала (max – 5)	Наличие индивидуальных программ профессионального развития у педагогов и руководителей образовательных организаций	менее 100 % – 0 100 % – 0,5
		Доля педагогов, прошедших добровольную независимую оценку квалификации	менее 30% – 0 30% и более – 0,5
		Доля педагогов, вовлеченных в национальную систему учительского роста	менее 40% – 0 40% и более – 0,5
		Наличие педагогов, включенных в разработку и реализацию проектов: - международного/федерального уровней - межрегионального/регионального уровней - межмуниципального /муниципального уровней - уровень образовательной организации	нет – 0 0,4 0,3 0,2 0,1
		Наличие у образовательной организации статуса инновационной площадки, подтверждаемый сертификатом на текущий период: - федеральная инновационная площадка (ФИП);	нет – 0 0,4

		- стажировочная площадка ИНКО; - консультационный центр ИНКО; - участник ИНКО; - муниципальная площадка	0,2 0,2 0,1 0,1
		Доля педагогов, участников, призеров и победителей профессиональных конкурсов за последние 3 года	до 15% – 0,2 15% и выше – 0,5
		Доля педагогов, имеющие ведомственные награды, почетные звания, ученые степени	10% и более – 0,5 менее 10% – 0
		Наличие в образовательной организации функционирующих внутрикорпоративных форм взаимодействия педагогов (наличие продуктов деятельности): - внутриучрежденческие стажировки; - творческие/рабочие группы; - наставничество; - ассоциации педагогов; - методические объединения педагогов, годовичные команды	нет – 0 0,10 0,10 0,10 0,10 0,10
3	Формирование и развитие структуры управления образовательной организацией, поддержка деятельности коллегиальных органов управления образовательной организацией (max – 1,5)	Наличие и реализация управленческого проекта по работе с молодыми специалистами, развитие института наставничества за последние 3 года	нет – 0 да – 0,5
		Доля педагогов из образовательной организации, включенных в кадровый управленческий резерв муниципального района	нет – 0 max – 0,5 менее 10% – 0,25 более 10% – 0,25
		Наличие реализованных в образовательной организации управленческих проектов за последние 3 года	нет – 0 да – 0,5
4	Создание административно – управленческой команды и делегирование полномочий (max – 2,5)	Наличие циклограммы работы управленческой команды	нет – 0 да – 0,5
		Наличие системы контрольных мероприятий по отслеживанию выполнения поручений	нет – 0 да – 0,5
		Все члены управленческой команды осуществляют экспертную функцию в образовательной организации	менее 100 % – 0 100 % – 0,5
		Управленческая команда принимает управленческие решения по коррекции и улучшению качества образовательного процесса:	нет – 0 max – 1
		- на основе результатов внешней экспертизы; - на основе результатов внутренней экспертизы; - по результатам мониторинговых исследований различного уровня	0,2 0,3 (при наличии экспертного заключения) 0,5

5	Установление эффективных коммуникаций внутри трудового коллектива, управление конфликтами (max – 1,5)	Отсутствие жалоб на педагогических работников учреждения со стороны заказчиков образовательных услуг (родители, обучающиеся)	нет – 0 да – 0,25
		Доля педагогов, осуществляющих профессиональную деятельность в данной образовательной организации более 10 лет	менее 80 % – 0 80 % – 0,5
		Наличие в организации образовательных событий по формированию внутренних традиций педагогического коллектива	нет – 0 да – 0,5
		Отсутствие обоснованных жалоб, обращений работников в трудовую инспекцию и др. надзирательные органы	нет – 0 да – 0,25
	Итого:		15

Управление ресурсами

№ п/п	Позиция оценивания	Индикатор	Кол-во баллов
1	Регулирование ресурсного обеспечения образовательной организации в соответствии со стратегией ее развития (max – 2)	Наличие локальных нормативных актов по вопросам планирования, контроля и использования ресурсов в образовательной организации;	нет – 0 да – 1
		Наличие согласованности статей бюджета в соответствии со стратегией развития организации (программы развития)*	нет – 0 да – 1
2	Формирование системы оплаты труда и материального стимулирования кадров (max – 3)	Своевременность обновления Положения об оплате труда в соответствии с целевыми показателями проф. стандарта, инновационной деятельностью ОО по реализации актуальных задач национального проекта «Образования» и с условиями образовательной деятельности ОУ	нет – 0 да – 1
		Привлечение внебюджетных средств для повышения оплаты труда работников ОО	нет – 0 да – 1
		Выполнение целевых показателей по средней заработной плате педагогических работников	нет – 0 да – 1
3	Организация закупочной деятельности (max – 4)*	Наличие нормативной базы по организации закупочной деятельности: - положение о закупках ОО - наличие плана закупок	нет – 0 0,5 0,5
		Соблюдение действующих законодательных норм, соблюдение документооборота, отсутствие предписаний ФАС, прокуратуры, обоснованных жалоб со стороны участников контрактной системы	нет – 0 да – 1
		Наличие внутреннего аудита по организации закупочной деятельности	нет – 0 да – 0,5
		Наличие и квалификация персонала, осуществляющего закупочную деятельность	нет – 0 да – 0,5
		Обеспечение сроков выполнения закупочных	нет – 0

		процедур	да – 0,5
		Обеспечение открытости закупочной деятельности (размещение информации на сайте ОО)	нет – 0 да – 0,5
4	Мониторинг и оценка ресурсов, определение возможных источников их пополнения (max – 4)	Соответствие психолого-педагогических условий требованиям ФГОС:	нет – 0
		- наличие документов (программ, планов и т.д.), направленных на формирование и развитие психолого-педагогической компетентности участников образовательных отношений;	0,25
		- наличие документов (программ, планов и т.д.), направленных на обеспечение психолого-педагогического сопровождения участников образовательных отношений	0,25
		Соответствие материально -технического обеспечения требованиям ФГОС:	нет – 0
		- санитарно-гигиенические нормы образовательно процесса (требования к водоснабжению, канализации, освещению, воздушно-тепловому режиму и др.);	0,3
		- санитарно-бытовые условия (наличие оборудованного гардероба, санузлов и др.)	0,3
		- требования охраны труда;	0,3
		- своевременные сроки и необходимые объёмы текущего и капитального ремонта;	0,3
- возможность для беспрепятственного доступа обучающихся с ОВЗ к объектам инфраструктуры учреждения (при наличии детей в ОВЗ)	0,3		
Доля внебюджетных средств в бюджете образовательной организации. Деятельность руководителя по привлечению дополнительных средств для ресурсного обеспечения учреждения (привлечение инвесторов, участие в грантовых конкурсах, участие в государственных программах)	нет - 0 10% – 29%-0,25 30% – 49% – 0,5 50% – 100% – 1		
Исполнение муниципального (государственного) задания на предоставление государственных услуг в следующем:	нет – 0 да – 1		
- соответствие объема предоставленных госуслуг параметрам муниципального (государственного) задания;	0,4		
- соответствие контингента потребителей государственной услуги параметрам муниципального (государственного задания);	0,2		
- соответствие качества предоставленных госучреждением	0,4		

		государственных услуг параметрам муниципального (государственного) задания	
5	Управление финансовыми рисками (max – 2)*	Наличие мониторинга данных о недобросовестных поставщиках	нет – 0 да – 0,5
		Соблюдение лимитов выделяемых бюджетных средств при оформлении закупок (услуг), заключении договоров. Эффективная деятельность руководителя по выполнению муниципального задания (количественных и качественных показателей)	нет – 0 да – 1
		Наличие плана финансово-хозяйственной деятельности на текущий год и размещение его на сайте ОО	нет – 0 да – 0,5
	Итого:		15 – для имеющих централизованную бухгалтерию; 8 – при отсутствии централизованной бухгалтерии

* – не заполняется при условии наличия централизованной бухгалтерии

Управление процессами

№ п/п	Позиция оценивания	Индикатор	Кол-во баллов
1	Проектирование стратегии развития образовательной организации (max – 2)	Наличие внешней экспертной оценки (экспертного заключения) программы развития	нет – 0 да – 1
		Отражение миссии, видения, ценностей, внутренней культуры образовательной организации в информационно-образовательном пространстве ОО	нет – 0 да – 0,5
		Наличие и размещение на сайте программы развития, разработанной с учетом основных направлений государственной политики Российской Федерации	нет – 0 да – 0,5
2	Обеспечение разработки реализации и дополнительных общеобразовательных программ, программы развития (max – 1)	Наличие мониторинга реализации программы развития, дополнительных общеобразовательных программ	нет – 0 да – 0,25
		Наличие дорожной карты/плана/проекта реализации программы развития, повышению уровня доступности услуг дополнительного образования	нет – 0 да – 0,25
		Образовательная организация реализует дополнительные общеобразовательные программы с использованием:	нет – 0 да – 0,25

		- сетевой формы реализации, - технологий дистанционного и электронного обучения	
		На сайте размещены дополнительные общеобразовательные программы, локальные акты, разработанные в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ, в соответствии с условиями функционирования ОО	нет – 0 да – 0,25
3	Управление образовательным процессом, отвечающим целям и задачам реализуемых дополнительных общеобразовательных программ, запросам социума, с учетом состояния здоровья и возможностей обучающихся, ресурсов образовательной организации (max – 4)	Создание условий (наличие программ, подтверждающей документации) для адресной работы с различными категориями обучающихся: - одаренные дети; 0,125 - дети из социально неблагополучных семей; 0,125 - дети, попавшие в трудные жизненные ситуации; 0,125 - дети из семей мигрантов; 0,125 - дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей; 0,125 - дети-инвалиды; 0,125 - дети с ограниченными возможностями здоровья; 0,125 - дети с девиантным (общественно опасным) поведением 0,125 Наличие разноуровневых по содержанию дополнительных общеобразовательных программ Наличие краткосрочных дополнительных общеобразовательных программ, в том числе реализуемых в каникулярное время Организация профориентационной работы в организации: - наличие программы профориентационной работы, дополнительных общеобразовательных программ с профориентационным компонентом; 0,5 - организация и проведение профессиональных проб 0,5 Наличие модели ВСОКО, предусматривающей использование: - результатов независимых муниципальных, региональных, федеральных мониторинговых исследований качества образования; 0,20 - различных методик самооценки; 0,20 - общественной оценки; 0,20 - общественно-профессиональной 0,20	нет – 0 да – 1 нет – 0 да – 0,5 нет – 0 да – 0,5 нет – 0

		экспертизы программ; - иных процедур оценки	0,20
4	Руководство формированием образовательной среды образовательной организации (max – 4)	Наличие культурообразующей и здоровьесберегающей инфраструктуры, включенной в образовательный процесс	нет – 0 да – 0,5
		Наличие образовательной платформы для организации дистанционного обучения	нет – 0 да – 0,5
		Наличие комфортных условий внутреннего благоустройства (стойка администратора, гардероб для обучающихся, место для родителей, зона для приема пищи и др.)	нет – 0 да – 0,25
		Состав и площадь помещений для занятий различной направленности в соответствии с требованиями СанПиН 2.4.4.3172-14 *	нет – 0 да – 0,25
		Наличие оборудованных учебных кабинетов по направлениям, реализуемым в организации дополнительного образования детей	нет – 0 да-1
		Использование ЦОР в образовательном процессе	нет – 0 да – 0,5
		Доступность среды для обучающихся с ОВЗ:	нет – 0
		- учебно-методическое обеспечение;	0,25
5	Регулирование организационно-методической деятельности (max – 2)	- специалисты;	0,25
		- доступ в здание;	0,25
		- доступность среды в ОУ	0,25
		Наличие педагогов, имеющих методические разработки, прошедших экспертизу для включения в региональный реестр учебно-методических материалов (РУМО)	нет – 0 да – 0,25
		Доля участия педагогов в методических объединениях, семинарах, практикумах, педагогических советах по социально-педагогическим проблемам (муниципальный, региональный)	менее 80% – 0 50% – 79% – 0,5 более 80% – 1
6	Создание безопасных условий жизнедеятельности	Наличие банка данных по инновационным методикам/технологиям (банк лучших описанных практик ОО)	нет – 0 да – 0,25
		Наличие взаимодействия с социальными партнерами по организации методической работы в ОО	нет – 0 да – 0,5
		Отсутствие предписаний и нарушений в ОО	нет – 0 да – 0,5
		Отсутствие травматизма в ОО	нет – 0

образовательной организации и всех участников образовательных отношений (max – 2)		да – 0,5
	Регулярное проведение учебных тренировок (эвакуаций) не реже 1 раза в четверть	нет – 0 да – 0,25
	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 – 0,25
	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 – 0,25
	Наличие взаимодействия с социальными партнерами по организации безопасных условий жизнедеятельности образовательной организации и всех участников образовательных отношений	нет – 0 да – 0,25
Итого:		15

* - состав и площадь помещений для занятий различной направленности определены следующим документом «Об утверждении СанПиН 2.4.4.3172-14 «Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы образовательных организаций дополнительного образования детей»

Управление результатами деятельности образовательной организации

№ п/п	Позиция оценивания	Индикатор	Кол-во баллов
1	Наличие стабильной динамики охвата обучающихся дополнительными общеобразовательными программами (max – 4)	Охват обучающихся разного возраста дополнительными общеобразовательными программами различной направленности: технической, художественной, естественнонаучной, туристско-краеведческой, социально-гуманитарной, физкультурно-спортивной	5-7 лет – 0,25 7-11 лет – 0,25 12-15 лет – 0,25 16-18 лет – 0,25
		Доля обучающихся, охваченных различными формами реализации дополнительных общеобразовательных программ	1- 25% – дистанционные, сетевые – 0,25 26-50% очно-заочными – 0,5 51-100% очными – 0,25

		Доля обучающихся, преемственно осваивающих дополнительные программы разного уровня содержания: - обучающиеся, осваивающие дополнительную программу стартового уровня; - обучающиеся, осваивающие дополнительную программу базового уровня; - обучающиеся, осваивающие дополнительную программу продвинутого (углубленного) уровня	стартовая – 0,25 базовая – 0,5 продвинут – 0,25
		Результативность участия обучающихся в конкурсных мероприятиях различного уровня, в том числе чемпионатах, олимпиадах и т.п.:	
		- победители и лауреаты муниципального уровня;	0,25
		- победители и лауреаты регионального уровня;	0,25
		- победители и лауреаты Всероссийского уровня; - победители и лауреаты международного уровня	0,25 0,25
2	Внутренняя система оценки качества (ВСОКО) образования обеспечивает формирование позитивного отношения к объективности оценки качества образования (max – 3)	Наличие во ВСОКО процедур оценки:	нет – 0
		- результатов обучающихся по направленности;	0,25
		- метапредметных результатов обучающихся;	0,25
		- познавательных УУД;	0,25
		- коммуникативных УУД;	0,25
		- регулятивных УУД;	0,25
		- личностных результатов обучающихся	0,25
		Наличие во ВСОКО единых критериев оценивания разных форм деятельности обучающихся, утвержденные локальными нормативными актами.	нет – 0 да – 0,5
		Наличие в ОО банка лучших практик использования педагогами методов и приемов объективного оценивания деятельности обучающихся	нет – 0 да – 0,75
		Наличие в повестке педагогических и методических советов, совещаний вопросов, связанных с повышением качества образования на основе анализа результатов процедур оценки качества образования	нет – 0 да – 0,5
3	Обеспечение результативности реализации механизмов	Образовательная организация подвергнута независимой оценке качества образовательной деятельности	нет – 0;

	объективности проведения процедур оценки качества образования (max – 3,5)	и по результатам представила на сайте план/ программу/отчет по повышению качества образовательной деятельности для различных групп: - педагогические работники; - родители (законные представители); - обучающиеся	0,25 0,25 0,25
		Наличие в плане методической работы ОО обучающихся семинаров с педагогическим коллективом по преодолению рисков получения необъективных результатов	нет – 0 да – 0,5
		В локальных нормативных актах (регламенты, приказы, положения и др.), регламентирующих проведение национальных и региональных исследований отражена персональная ответственность участников мониторинга за проведение оценочной процедуры/проверку результатов	нет – 0 да – 0,5
		Наличие по итогам проведения процедур оценки качества образования аналитических справок, содержащих количественный и качественный анализ результатов	нет – 0 да – 0,75
		Отсутствие ОО в рейтинге организаций дополнительного образования детей, демонстрирующих признаки необъективности результатов при проведении оценочных процедур	нет – 0 да – 1
4	4. Управление системой показателей результатов деятельности образовательной организации. (max – 4,5)	Дополнительные общеобразовательные программы скорректированы с учетом результатов внутренней и внешней оценки качества образовательных результатов	нет – 0 да – 1
		Наличие адресных рекомендаций по результатам анализа процедур оценки качества образования (внутренних и внешних): - педагогические работники; - родители (законные представители); - обучающиеся	нет – 0 да – 1,5
		Эффективность реализации модели оценки/самооценки профориентационной работы: - ведется опрос обучающихся, родителей, педагогов и специалистов, участвующих в профориентационной работе; - реализуются профориентационные мероприятия на основе современных образовательных технологий; - ведется просветительская работа по	нет – 0 0,20 0,20

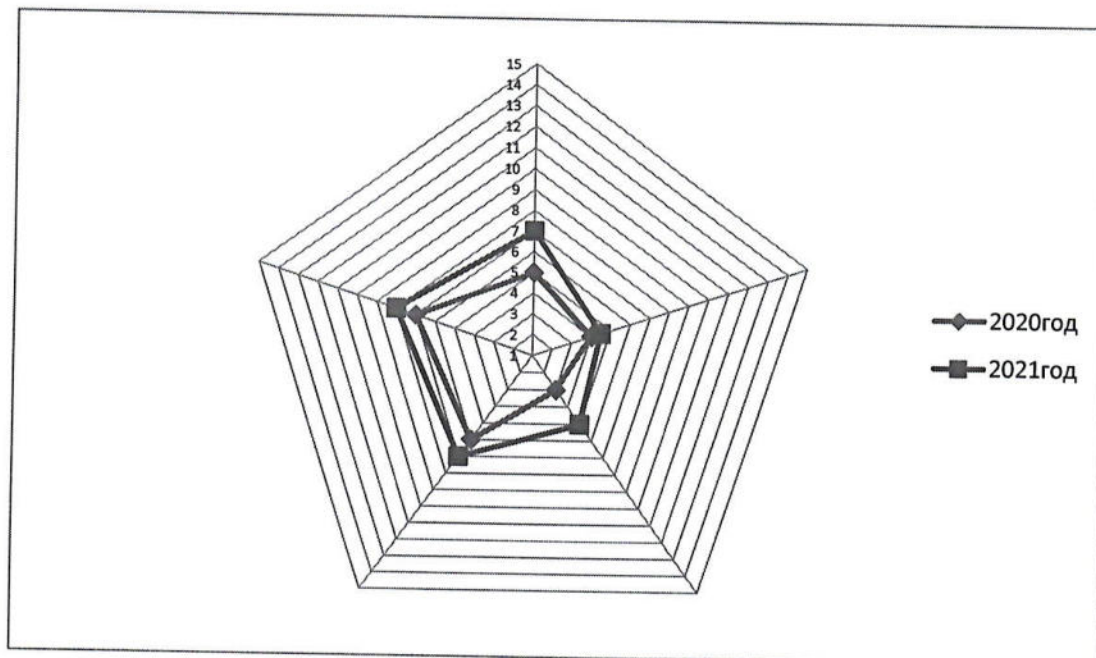
	новым формам профориентации в рамках педагогических мероприятий;	0,20
	- выстроена система повышения квалификации педагогических работников по ведению профориентационной работы в современных условиях;	0,20
	- участвуют в региональных проектах профориентационной работы	0,20
	Эффективность реализации модели оценки/самооценки деятельности образовательной организации	нет – 0
	- проведена самооценка деятельности образовательной организации в соответствии с моделью оценки/самооценки деятельности образовательной организации;	0,5
	- наличие на сайте ежегодного отчета о самообследовании в установленные сроки, возможности оставить потребителям образовательных услуг отзыв о деятельности организации	0,5
Итого		15

Пример оценки. Полученные результаты представляются в лепестковой диаграмме, на которой по осям отложены соответствующие баллы по направлениям.

В результате анализа оценки/самооценки руководителя образовательной организации определяются индикаторы эффективности руководителя на текущий год. Затем руководитель определяет плановые индикаторы на следующий период.

Ряд 1 – фактическое состояние;

Ряд 2 – плановые индикаторы





УТВЕРЖДАЮ

Заместитель Министра образования
Омской области

Л.Н. Жукова

« 12 » апреля 2021 года

Модель оценки (самооценки) профессиональных компетенций
руководителя учреждения профессионального образования
на основе индикативного подхода

Введение

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 профессиональной образовательной организации 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.

Данные материалы разработаны для проведения оценки (самооценки) профессиональных компетенций руководителя на основе индикативного подхода.

Модель оценки разработана в соответствии с:

- Федеральным мониторингом оценки управленческих механизмов;
- Профессиональным стандартом «Руководитель образовательной организации» (проект, 2019 год);
- Региональным подпроектом «Лидерство в образовании».

Модель была разработана совместно с руководителями, заместителями руководителей учреждений среднего профессионального образования Омской области. Материалы прошли внешнюю экспертизу сотрудниками Министерства образования Омской области и рекомендованы для использования в регионе. Модель может использоваться региональными органами исполнительной власти для осуществления внешней оценки профессиональных компетенций руководителей профессиональных образовательных организаций. Также модель может являться инструментом самооценки развития профессиональных компетенций руководителя образовательной организации и стать основой для разработки индивидуальной программы профессионального развития руководителя.

Цели оценки

Целями оценки являются:

- содействие повышению качества управления учреждениями профессионального образования за счет развития профессиональных компетенций руководителя профессиональной образовательной организации;

- формирование механизмов сопровождения профессионального развития руководителей профессиональных образовательных организаций на региональном уровне и становления лидеров в Омской области.

Направления использования результатов оценки

Оценка может быть использована:

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

Принципы построения оценки

Оценка компетенций руководителя профессиональной образовательной организации строится на основе следующих принципов:

- комплексность, подразумевающая создание устойчивых связей между всеми функциями сопровождения руководителей профессиональных образовательных организаций.
- непрерывность как обеспечение возможности формального, неформального и неформального образования для руководителей профессиональных образовательных организаций;
- персонифицированность, заключенная в возможности получения руководителями профессиональной помощи с учетом конкретных затруднений на основе результатов оценки управленческих компетентностей;
- уровневость, характеризующаяся наличием специально организованного сопровождения профессионального развития руководителей профессиональных образовательных организаций на региональном и федеральном уровнях;
- открытость, связанная с информированием профессионального сообщества о состоянии и задачах профессионального развития руководителей профессиональных образовательных организаций;
- интеграционность, понимаемая как сочетание лучших практик управления профессиональными образовательными организациями с учетом использования современных технологий по работе с педагогическим коллективом.

Направления оценки

1. Управление информацией;
2. Управление кадрами;
3. Управление ресурсами;
4. Управление процессами;
5. Управление результатами.

Расчет итоговых баллов по каждому направлению

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

образовательной организации получает оценку, выраженную набором баллов, которую можно представить в виде диаграммы.

Каждому руководителю профессиональной образовательной организации присваивается набор баллов: отдельный балл по каждому направлению из перечисленных выше, которые в совокупности описывают эффективность деятельности руководителя профессиональной образовательной организации. Балл по направлению вычисляется как нормированная сумма перечисленных выше показателей с весовыми коэффициентами. В результате нормировки итоговый балл по каждому направлению принимает значения в интервале от 0 до 15.

Развитие модели оценки

Рассматриваемый набор значений может, с одной стороны, использоваться системой образования для выработки комплексных планов по развитию профессиональных компетенций руководителя ПОО, например, включающих помощь конкретным руководителям по тем направлениям, по которым у этих руководителей достаточно низкие показатели; а с другой – давать информацию о конкретных руководителях для граждан.

Кроме того, необходимо отметить, что данная форма оценки допускает непрерывную модернизацию и уточнение, поскольку в рамках каждого из направлений могут добавляться и уточняться параметры, на основе которых формируется итоговый показатель.

Управление информацией

Позиция оценивания	Индикатор	Кол-во баллов
1. Нормативное регулирование внутренних и внешних информационных потоков профессиональной образовательной организации (max – 1,5)	Наличие в профессиональной образовательной организации локальных нормативных актов, определяющих единые требования к оформлению внутренней документации (регламент, устав, положения, рекомендации и др.)	Нет – 0 max – 0,5
	Наличие в профессиональной образовательной организации локальных актов, определяющие единые требования к оформлению внешней входящей и исходящей документации в соответствии с требованием ГОСТ от 01.07.2018	Нет – 0 Да - 1 (соответствие 100%)
2. Формирование внутреннего информационного пространства, эффективных каналов коммуникации и системы обмена информацией, включая документооборот (max – 4)	Наличие возможности у участников профессиональных образовательных отношений получения документов профессиональной образовательной организации в открытом доступе (образцы заявлений, заявок и др.): - педагогические работники; - родители (законные представители) - обучающиеся	Нет – 0 1 1 1
	Наличие в профессиональной образовательной организации способов оперативного получения и передачи информации в разных форматах: - печатные издания; - стенды (в т.ч. электронные стенды);	Нет – 0 0,2

	- внутренняя локальная сеть; - электронные журналы - радио, телевидение, в том числе в ПОО (объявления, проекты)	0,2 0,2 0,2 0,2
3. Управление информационными коммуникациями в целях удовлетворения потребностей всех участников образовательного процесса (max – 2,5)	Наличие открытой и общедоступной информации на сайте профессиональной образовательной организации, содержащей информацию о деятельности учреждения:	Нет – 0
	- для обучающихся;	0,25
	- для педагогов;	0,25
	- для родителей или законных представителей	0,25
	Адресная и своевременная передача информации о деятельности учреждения:	Нет – 0
	- для обучающихся;	0,25
4. Использование информационно-аналитических систем как инструмента управления max – 7	- для педагогов;	0,25
	- для родителей и их законных представителей	0,25
	Наличие и функционирование способов обратной связи для участников образовательных отношений о качестве предоставляемых услуг (обучающиеся, родители/законные представители, педагоги):	Нет – 0
	- сайт;	
	- горячая линия;	0,2
	- Дневник.ру;	0,2
4. Использование информационно-аналитических систем как инструмента управления max – 7	- форум	0,2
	- соц.сети	0,2
	Использование аналитических материалов разного уровня для планирования деятельности ПОО и осуществления корректировки:	Нет – 0 Да – 2
	- материалы федерального уровня;	
	- материалы регионального уровня;	
	- материалы профессиональной образовательной организации	
4. Использование информационно-аналитических систем как инструмента управления max – 7	Наличие единых требований (конструкторов, шаблонов) для сбора аналитической информации в ПОО	Нет – 0 Да – 1
	Участие руководителя в общественной деятельности (в т.ч. РИП-ИНКО, региональные проекты, ассоциации, Советы и др.):	Нет-0
	- на федеральном уровне;	2,5
	- на региональном уровне.	1,5
	Итого:	15

Управление кадрами

Позиция оценивания	Индикатор	Кол-во баллов
--------------------	-----------	---------------

1. Организация эффективной кадровой политики, в т.ч. стимулирование (max – 4,5)	Уровень квалификации руководителя учреждения соответствует требованиям профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации» (проект, 2019 год): - высшее образование (специалитет/магистратура); - профессиональная переподготовка в сфере управления; - дополнительное профессиональное образование по профилю профессиональной деятельности не реже одного раза в три года; - не менее 5 лет стажа на педагогических должностях	Нет-0 0,1 0,2 0,1 0,1
	Уровень квалификации управленческой команды учреждения (заместители директора) соответствует требованиям профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации» (проект, 2019 год): - высшее образование (специалитет/магистратура); - профессиональная переподготовка в сфере управления; - дополнительное профессиональное образование по профилю профессиональной деятельности не реже одного раза в три года; - не менее 5 лет стажа на педагогических должностях	Нет-0 0,1 0,2 0,1 0,1
	Укомплектованность учреждения кадрами (отсутствие вакантных должностей)	Нет-0 Да-0,5
	Доля педагогов, имеющих квалификационную категорию (первая или высшая) - доля педагогов, имеющих первую квалификационную категорию; - доля педагогов, имеющих высшую квалификационную категорию; - доля педагогов, имеющих стаж работы не менее 3 лет в профессиональной области, направление деятельности которой соответствует области профессиональной деятельности, указанной в пункте 1.5 реализуемых ФГОС СПО (требование ФГОС по ТОП-50)	Нет-0 0,1 0,1 Более 25% - 0,3 Менее 25 % - 0
	Наличие банка лучших практик педагогов: - видеоматериалы, размещенные на сайте БОУ ДПО «ИРООО»; - описанные практики, размещенные на сайте БОУ ДПО «ИРООО»; - наличие публикаций публикации разного уровня: - уровень образовательной организации; - региональный; - межрегиональный; - федеральный; - международный; - с грифом РУМО СПО	Нет-0; 0,1 0,1 0,2(не менее 3 видов) 0,1
	Деятельность руководителя по привлечению кадров в учреждение:	Нет – 0

	- наличие договоров с ВУЗами; - наличие договоров с ПОО; - наличие договоров с работодателями; - наличие молодых специалистов в возрасте до 35 лет; - наличие договоров о сетевой форме реализации программ ОПОП и ОППО	0,2 0,2 0,2 0,2 0,2
	Наличие в положении об оплате труда разделов «Стимулирующие, премиальные выплаты» с четкими критериями, демонстрирующие открытость распределения средств	Нет - 0 Да - 0,5
	Наличие в учреждении действующей комиссии по распределению стимулирующих и премиальных выплат	Нет - 0 Да - 0,5
2. Обеспечение развития кадрового потенциала (max – 5)	Наличие индивидуальных программ профессионального развития у педагогов и руководителей образовательных организаций	менее 100 % - 0 100 % - 0,5
	Доля педагогов, прошедших добровольную независимую оценку квалификации	менее 30%- 0 30% и более - 0,5
	Доля педагогов, включенных в разработку/реализацию проектов: - международного/федерального уровней - межрегионального/регионального уровней; - уровень профессиональной образовательной организации	Нет – 0; 0,5 0,3 0,2
	Доля педагогов, обученных в рамках реализации проектов: - доля педагогов, имеющих статус сертифицированного эксперта; - доля педагогов, имеющих свидетельство эксперта с правом проведения регионального чемпионата «Навыки мудрых»; - доля педагогов, имеющих удостоверение/свидетельство эксперта с правом проведения регионального чемпионата; - доля педагогов, имеющих сертификат эксперта-мастера Ворлдскиллс; - доля педагогов, имеющих удостоверение/свидетельство эксперта ДЭ	Нет – 0; 0,1 0,1 0,1 0,1 0,1
	Наличие у профессиональной образовательной организации статуса инновационной площадки, подтверждаемый сертификатом на текущий период - Федеральная инновационная площадка (ФИП); - стажировочная площадка ИНКО; - консультационный центр ИНКО; - участник ИНКО; - СЦК; - ЦПДЭ; - мастерские, оборудованные по гранту «Государственная поддержка профессиональных образовательных организаций в целях обеспечения соответствия их материально-технической базы современным требованиям» федерального проекта	Нет – 0; 0,4 0,25 0,25 0,1

	«Молодые профессионалы»; - ЦОПП	
	Доля педагогов, участников, призеров и победителей профессиональных конкурсов за последние 3 года	до 15% - 0,2 15% и выше – 0,5
	Доля педагогов, имеющие ведомственные награды, почетные звания, ученые степени	10% и более - 0,5 менее 10% - 0
	Наличие в профессиональной образовательной организации функционирующих внутрикорпоративных форм взаимодействия педагогов(наличие продуктов деятельности): - внутриучрежденческие стажировки; - творческие/рабочие группы; - наставничество; - ассоциации педагогов; - методические объединения педагогов, цикловые методические комиссии/предметные цикловые комиссии, годовичные команды	Нет – 0 0,1 0,1 0,1 0,1 0,1
	Наличие и реализация управленческого проекта по работе с молодыми специалистами, развитие института наставничества за последние 3 года	Нет - 0 Да - 0,5
3. Формирование и развитие структуры управления профессиональной образовательной организацией, поддержка деятельности коллегиальных органов управления профессиональной образовательной организацией (max – 1,5)	Доля педагогов из образовательной организации, включенных в кадровый управленческий резерв муниципального района	Нет – 0 Менее 10% - 0,25 Более 10% - 0,25
	Наличие реализованных в профессиональной образовательной организации управленческих проектов за последние 3 года	Нет - 0 Да - 0,5
4. Создание административно – управленческой команды и делегирование полномочий max –2,5	Наличие циклограммы работы управленческой команды	Нет - 0 Да - 0,5
	Наличие системы контрольных мероприятий по отслеживанию выполнения поручений	Нет - 0 Да - 0,5
	Все члены управленческой команды осуществляют экспертную функцию в профессиональной образовательной организации	менее 100 % - 0 100 % - 0,5
	Управленческая команда принимает управленческие решения по коррекции и улучшению качества образовательного процесса: - на основе результатов внешней экспертизы; - на основе результатов внутренней экспертизы; - по результатам мониторинговых исследований различного уровня	Нет - 0 0,2 0,3 (при наличии экспертного заключения) 0,5
5. Установление	Отсутствие жалоб на педагогических работников	Нет - 0

эффективных коммуникаций внутри трудового коллектива, управление конфликтами max – 1,5	учреждения СПО со стороны заказчиков образовательных услуг (родители/законные представители, обучающиеся)	Да - 0,25
	Доля педагогов, осуществляющих профессиональную деятельность в данной профессиональной образовательной организации более 10 лет	менее 80 % - 0 80 % - 0,5
	Наличие в организации образовательных событий по формированию внутренних традиций педагогического коллектива	Нет - 0 Да - 0,5
	Отсутствие обоснованных жалоб, обращений работников в трудовую инспекцию и др. надзорные органы	Нет - 0 Да - 0,25
	Итого:	15

Управление ресурсами

Позиция оценивания	Индикатор	Кол-во баллов
1. Регулирование ресурсного обеспечения профессиональной образовательной организации в соответствии со стратегией программы развития ее развития (max – 2)	Наличие локальных нормативных актов по вопросам планирования, контроля и использования ресурсов в профессиональной образовательной организации;	Нет – 0 Да – 1
	Наличие согласованности статей бюджета в соответствии со стратегией развития организации (программы развития)*	Нет – 0 Да – 1
2. Формирование системы оплаты труда и материального стимулирования кадров max – 3	Своевременность обновления Положения об оплате труда в соответствии с целевыми показателями проф. стандарта, инновационной деятельностью ПОО по реализации актуальных задач национального проекта «Образования» и с условиями образовательной деятельности ПОО.	Нет – 0 Да - 1
	Привлечение внебюджетных средств для повышения оплаты труда работников ПОО	Нет – 0 Да – 1
	Выполнение целевых показателей по средней заработной плате педагогических работников ПОО	Нет – 0 Да – 1
3. Организация закупочной деятельности* (max – 4)	Наличие нормативной базы по организации закупочной деятельности: - положение о закупках ПОО - наличие плана закупок	Нет – 0 0,5 0,5
	Соблюдение действующих законодательных норм, соблюдение документооборота, отсутствие предписаний ФАС, прокуратуры, обоснованных жалоб со стороны участников контрактной системы	Нет – 0 Да – 1
	Наличие внутреннего аудита по организации закупочной деятельности	Нет – 0 Да – 0,5
	Наличие и квалификация персонала, осуществляющего закупочную деятельность	Нет – 0 Да – 0,5
	Обеспечение сроков выполнения закупочных	Нет – 0

	процедур	Да – 0,5
	Обеспечение открытости закупочной деятельности (размещение информации на сайте ПОО)	Нет – 0 Да – 0,5
4. Мониторинг и оценка ресурсов, определение возможных источников их пополнения (max – 4)	Соответствие психолого-педагогических условий требованиям ФГОС:	Нет – 0
	- наличие документов, направленных на формирование и развитие психолого-педагогической компетентности участников образовательных отношений;	0,25
	- наличие документов, направленных на обеспечение психолого-педагогического сопровождения участников образовательных отношений	0,25
	Соответствие материально – технического обеспечения требованиям ФГОС СПО:	Нет – 0
	- санитарно-гигиенические нормы образовательного процесса (требования к водоснабжению, канализации, освещению, воздушно-тепловому режиму и др.);	0,3
	- санитарно-бытовые условия (наличие оборудованного гардероба, санузлов и др.)	0,3
	- требования охраны труда;	0,3
	- своевременные сроки и необходимые объёмы текущего и капитального ремонта;	0,3
	- возможность для беспрепятственного доступа обучающихся с ОВЗ к объектам инфраструктуры учреждения (при наличии детей в ОВЗ)	0,3
	Доля внебюджетных средств в бюджете профессиональной образовательной организации. Деятельность руководителя по привлечению дополнительных средств для ресурсного обеспечения учреждения (привлечение инвесторов, участие в грантовых конкурсах, участие в государственных программах и др.)	Нет – 0 10%-29% - 0,25 30%-49% – 0,5 50% - 100% - 1
	Исполнение государственного задания на предоставление государственных услуг по контрольным цифрам приема в следующем:	Нет – 0
	- соответствие объема предоставленных госуслуг параметрам государственного задания (выполнение КЦП);	0,4
	- соответствие контингента потребителя государственной услуги параметрам;	0,2
	- доля обучающихся из числа прошедших промежуточную и государственную итоговую аттестацию с применением механизма ДЭ, продемонстрировавших уровень подготовки, соответствующий стандартам Ворлдскиллс Россия (процент от общего количества сдававших ДЭ в рамках промежуточной аттестации)	0,4
5. Управление	Наличие мониторинга данных о	Нет – 0

финансовыми рисками max –2	недобросовестных поставщиках	Да – 0,5
	Соблюдение лимитов выделяемых бюджетных средств при оформлении закупок (услуг), заключении договоров. Эффективная деятельность руководителя по выполнению государственного задания (количественных и качественных показателей)	Нет – 0 Да – 1
	Наличие плана финансово-хозяйственной деятельности на текущий год и размещение его на сайте ПОО	Нет – 0 Да – 0,5
	Итого	15 – для имеющих централизованную бухгалтерию

Управление процессами

Позиция оценивания	Индикатор	Кол-во баллов
1. Проектирование стратегии развития профессиональной образовательной организации (max – 2)	Наличие внешней экспертной оценки (экспертного заключения) программы развития	Нет – 0 Да – 1
	Отражение миссии, видения, ценностей, внутренней культуры профессиональной образовательной организации в информационно-образовательном пространстве ПОО	Нет – 0 Да – 0,5
	Наличие и размещение на сайте программы развития, разработанной с учетом основных направлений государственной политики РФ	Нет – 0 Да – 0,5
2. Обеспечение разработки и реализации ОПОП, ОППО, программы развития профессиональной образовательной организации (max – 1)	Наличие мониторинга выполнения программы развития в соответствии с целевыми показателями и индикаторами достижения результатов программы развития	Нет – 0 Да – 0,25
	Наличие дорожной карты/плана/проекта реализации программы развития	Нет – 0 Да – 0,25
	Профессиональная образовательная организация реализует ОПОП, ОППО с использованием: - сетевой формы реализации, (в том числе на базе Мастерских, ЦОПП) - технологий дистанционного и электронного обучения, - ресурсов работодателя	Нет – 0 Да – 0,25
	На сайте размещены ОПОП, ОППО, локальные акты, разработанные в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ, в соответствии с условиями функционирования ПОО, программа развития	Нет – 0 Да – 0,25
3. Управление образовательным процессом, отвечающим целям и задачам реализуемых программ, с учетом требований рынка	Создание условий (наличие программ, подтверждающей документации) для адресной работы с различными категориями обучающихся: - одаренные дети; - дети из социально неблагополучных семей; - дети, попавшие в трудные жизненные	Нет – 0 0,125 0,125 0,125

труда, с учетом состояния здоровья и возможностей обучающихся, ресурсов профессиональной образовательной организации (max – 4)	ситуации;	
	- дети из семей мигрантов;	0,125
	- дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей;	0,125
	- дети-инвалиды;	0,125
	- дети с ограниченными возможностями здоровья;	0,125
	- дети с девиантным (общественно опасным) поведением	0,125
	Наличие стабильной (позитивной) динамики по реализации модели качества «Управление повышением качества образования в профессиональной образовательной организации»:	Нет – 0
	- контингент обучающихся и основные профессиональные образовательные программы;	0,25
	- достижения результатов обучения;	0,25
	- качество образовательной среды;	0,25
Руководство формированием образовательной среды профессиональной образовательной организации (max – 4)	- обеспечение доступности профессионального образования для инвалидов и лиц с ОВЗ;	0,25
	- результаты участия в региональных и федеральных инновационных программах;	0,25
	- профессиональная активность ПОО, способствующая формированию позитивного имиджа организации;	0,25
	- кадровое обеспечение;	0,25
	- качество управления профессиональной образовательной организацией.	0,25
	Организация профориентационной работы в организации:	Нет – 0
	- наличие программы профориентационной работы;	0,25
	- организация и проведение профессиональных проб\	0,25
	- наличие и реализация ПВД для обучающихся ОО, в целях подготовки обучающихся ОО к чемпионату WorldSkillsJuniors/ в поддержку изучения учебных предметов учебного плана ОО	0,25
	- наличие сетевых программ в поддержку предмета «Технология» для обучающихся ОО	0,25
	Наличие культуuroбразующей и здоровьесберегающей инфраструктуры, включенной в образовательный процесс	Нет – 0 Да – 0,25
	Наличие образовательной платформы для организации дистанционного обучения	Нет – 0 Да – 0,25
	Наличие лицензированного медицинского кабинета	Нет – 0 Да – 0,25
	Наличие действующего спортивного зала, площадки и пр.	Нет – 0 Да – 0,25
	Наличие оборудованных учебных кабинетов/мастерских:	Нет – 0,

	- лингафонного кабинета, - мастерских по компетенциям, оформленным в рамках гранта «Государственная поддержка профессиональных образовательных организаций в целях обеспечения соответствия их материально-технической базы современным требованиям» федерального проекта «Молодые профессионалы»;	0,1 макс – 1,5 0,2 за каждую компетенцию\м астерскую
	- ПОО аккредитованный Союзом в качестве ЦПДЭ;	0,2
	- ПОО аккредитованный Союзом в качестве СЦК	0,2
	Использование ЦОР в образовательном процессе	Нет – 0 Да – 0,5
5. Регулирование организационно-методической деятельности (макс – 2)	Доступность среды для обучающихся с ОВЗ: - учебно-методическое обеспечение; - специалисты; - доступ в здание; - доступность среды в ОУ	Нет – 0 0,1 0,2 0,1 0,1
	Наличие педагогов, имеющих методические разработки, прошедших экспертизу для включения в региональный реестр учебно-методических материалов (РУМО СПО)	Нет – 0 Да – 0,25
	Доля участия педагогов в методических объединениях, семинарах, практикумах, педагогических советах по социально-педагогическим проблемам (региональный).	менее 80% - 0 50% - 79% - 0,5 более 80% - 1
	Имеется банк данных по инновационным методикам/технологиям, работы (банк лучших описанных практик ПОО)	Нет – 0 Да – 0,25
	Наличие взаимодействия с социальными партнерами по организации методической работы в ПОО	Нет – 0 Да – 0,5
6. Создание безопасных условий жизнедеятельности профессиональной образовательной организации и всех участников образовательных отношений (макс – 2)	Отсутствие предписаний и нарушений в ПОО	Нет – 0 Да – 0,5
	Отсутствие травматизма в ПОО	Нет – 0 Да – 0,5
	Регулярное проведение учебных тренировок (эвакуаций) не реже 1 раза в 3 месяца	Нет – 0 Да – 0,25
	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, спецкабинеты и др.)	Нет – 0 Да – 0,25
	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 – 0,25

	Наличие взаимодействия с социальными партнерами по организации безопасных условий жизнедеятельности профессиональной образовательной организации и всех участников образовательных отношений	Нет – 0 Да – 0,25
	Итого	15

Управление результатами деятельности образовательной организации

Позиция оценивания	Индикатор	Кол-во баллов
1. Наличие стабильной (позитивной) динамики качества полученных результатов при обеспечении объективного контроля: – участие в чемпионате «Молодые профессионалы»; – ДЭ в рамках промежуточной аттестации; - ДЭ в формате ГИА (max – 4)	Доля обучающихся (от общего количество обучающихся в ПОО), участвующих в чемпионате «Молодые профессионалы» на региональном чемпионате. Доля обучающихся, победителей и призеров (в т.ч «Медальон за профессионализм») чемпионата «Молодые профессионалы» РЧ. Доля обучающихся, победителей и призеров (в т.ч «Медальон за профессионализм») чемпионата «Молодые профессионалы». Доля обучающихся, победителей и призеров (в т.ч «Медальон за профессионализм») чемпионата «Молодые профессионалы»	1-30% - 0,25 31-60% - 0,5 61-100 % - 1 Нет – 0 max – 1
	Доля обучающихся, прошедших промежуточную аттестацию с применением механизма ДЭ (процент сдающих ДЭ от общего количества обучающихся выпускных курсов). Доля обучающихся из числа прошедших промежуточную аттестацию с применением механизма ДЭ, продемонстрировавших уровень подготовки, соответствующий стандартам Ворлдскиллс Россия (процент от общего сдававших ДЭ в рамках ГИА)	1-30% - 0,25 31-60% - 0,5 61-100% - 1 max – 1
	Доля обучающихся, прошедших государственную итоговую аттестацию с применением механизма ДЭ (процент сдающих ДЭ от общего количества обучающихся выпускных курсов). Доля обучающихся из числа прошедших государственную итоговую аттестацию с применением механизма ДЭ, продемонстрировавших уровень подготовки, соответствующий стандартам Ворлдскиллс Россия (процент от общего сдававших ДЭ в рамках ГИА)	1-30% - 0,25 31-60% - 0,5 61-100 % - 1 max – 1
	Трудоустройство выпускников в соответствии с полученной профессией/специальность	1-30% - 0,25 31-60% - 0,5 61-100 % - 1 max – 1
2. Внутренняя система оценки качества max – 3	Наличие во ВСОКО процедур оценки: - ПК обучающихся; - ОК обучающихся	Нет – 0 0,75 0,5

	Наличие во ВСОКО единых критериев оценивания разных форм деятельности обучающихся, утвержденные локальными нормативными актами.	Нет – 0 Да – 0,5
	Наличие в ПОО банка лучших практик использования педагогами формирующего оценивания для организации деятельности обучающихся	Нет – 0 Да – 0,75
	Наличие в повестке педагогических советов, совещаний вопросов, связанных с повышением качества образования на основе анализа результатов процедур оценки качества образования	Нет – 0 Да – 0,5
3. Обеспечение результативности реализации механизмов объективности проведения процедур оценки качества образования max – 3,5	Наличие в ОО информационных продуктов по процедурам оценки качества образования для различных групп потребителей: - педагогические работники; - родители (законные представители); - обучающиеся	Нет – 0; 0,25 0,25 0,25
	Наличие в плане методической работы ПОО обучающихся семинаров с педагогическим коллективом по преодолению рисков получения необъективных результатов	Нет – 0 Да – 0,5
	В локальных нормативных актах (регламенты, приказы, положения и др.), регламентирующих проведение национальных и региональных исследований отражена персональная ответственность участников мониторинга за проведение оценочной процедуры/проверку результатов	Нет – 0 Да – 0,5
	Наличие по итогам проведения процедур оценки качества образования аналитических справок, содержащих количественный и качественный анализ результатов	Нет – 0 Да – 0,75
	Отсутствие ПОО в рейтинге учреждений, демонстрирующих признаки необъективности результатов при проведении оценочных процедур	Нет – 0 Да – 1
4. Управление системой показателей результатов деятельности профессиональной образовательной организации. max – 4,5	Рабочие программы по учебным дисциплинам скорректированы с учетом результатов аттестации с применением механизма ДЭ.	Нет – 0 Да – 1
	Наличие адресных рекомендаций по результатам анализа процедур оценки качества образования (внутренних и внешних): педагогические работники; родители (законные представители); обучающиеся	Нет – 0 Да – 1,5
	Эффективность реализации профориентационной работы: - ведется опрос школьников, родителей, педагогов и специалистов, участвующих в профориентационных мероприятиях ПОО; - реализуются профориентационные	Нет – 0; 0,2 0,2

	мероприятий на основе современных образовательных технологий;	
	- ведется просветительская работа по новым формам профориентации в рамках педагогических мероприятий;	0,2
	- выстроена система повышения квалификации педагогических работников по ведению профориентационной работы в современных условиях;	0,2
	- участвуют в региональных проектах профориентационной работе	0,2
	Эффективность реализации модели оценки/самооценки деятельности профессиональной образовательной организации профессионального образования	Нет – 0
	- проведена самооценка деятельности профессиональной образовательной организации в соответствии с моделью оценки/самооценки деятельности профессиональной образовательной организации профессионального образования;	0,5
	- разработана и реализуется программа перевода профессиональной образовательной организации в эффективный режим развития	0,5
	Итого	15

Пример оценки. Полученные результаты представляются в лепестковой диаграмме, на которой по осям отложены соответствующие баллы по направлениям.

В результате анализа оценки/самооценки руководителя профессиональной образовательной организации определяются индикаторы эффективности руководителя на текущий год. Затем руководитель определяет плановые индикаторы на следующий период.

Ряд 1 – фактическое состояние;

Ряд 2 – плановые индикаторы

