



БОЙОРОК

14 июнь 2022 й.

Ишембай к.

№835

ПРИКАЗ

14 июня 2022 г.

г. Ишимбай

О реализации муниципальной системы оценки качества образования и совершенствования муниципальных механизмов управления качеством образования в Ишимбайском районе

В целях реализации статьи 97 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», подпункта «б» пункта 10 перечня обязательной информации о системе образования, подлежащей мониторингу, утвержденного постановлением Правительства РФ от 05.08.2013г. №662 и организации работы по совершенствованию муниципальных механизмов управления качеством образования и с учетом Методических рекомендаций ФГБУ «Федеральный институт оценки качества образования» (ФИОКО)-2022, а также на основе анализа эффективности принятых мер по итогам управленческого цикла 2021 года и решений. Принятых рабочими группами (протоколы №1-5),

п р и к а з ы в а ю:

1. Внести изменения в концептуальные документы о муниципальных механизмах управления качеством образования, утвержденные приказом МКУ Управление образования от 05.07.2021г. №1048, изложив Муниципальные программы (комплексы мер) №№1.1,1.2, 1.3, 1.4, 2.1, 2.2, 2.3, 2.4 в новой редакции (приложение №1)

2. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.



Копия верна

И.И. Исмагилов

2.1. Региональная программа (комплекс мер) по совершенствованию показателя оценки механизмов управления качеством образовательной деятельности в муниципальном районе Ишимбайский район Республике Башкортостан «Система мониторинга эффективности руководителей всех образовательных организаций муниципального района Ишимбайский район»

Обоснование целей и задач системы:

Для обеспечения качества образования в современных школах нужны конкурентоспособные, с высоким уровнем профессиональной подготовки руководители, умеющие ответственно и профессионально действовать в современных условиях.

Мониторинг эффективности деятельности руководителей образовательных организаций может и должен явиться одним из действенных инструментов реализации Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»).

Повышение управленческой компетентности руководителей образовательных организаций в Республике Башкортостан организовано на региональном, муниципальном и внутриорганизационном уровнях. Это обеспечивает единство требований к руководящему составу системы образования, формирование системы работы с кадровым резервом. Однако, современные условия определяют ориентацию образовательных учреждений на интенсивные методы работы, поиск оптимальных систем управления персоналом, принятие эффективных управленческих решений и т.д. Для эффективного осуществления управленческой деятельности руководитель образовательной организации должен осваивать новые компетенции. Умение успевать больше и достигать максимального количества поставленных целей без ущерба здоровью и личному времени – это возможность обеспечить стабильный рост и развитие не только своей образовательной организации, но и самого себя. В этих условиях оказание реальной научно-методической и психолого-педагогической помощи руководителям, осуществляющим принятие управленческих решений как ресурса повышения качества образования.

Эффективность образовательной организации напрямую зависит от результативности управленческой деятельности руководителя. В Республике Башкортостан главной задачей становится оценка профессиональных качеств и деятельности

руководителя образовательной организации. ГАУ РБ «Центр оценки профессионального мастерства и квалификации педагогов» начал работу по апробации региональной модели аттестации руководителей, в рамках которой определены профессиональные компетенции руководителей образовательных организаций. В 2021 году определение профессиональных компетенций прошли 9 % руководителей Ишимбайского района. Результаты всесторонней и объективной оценки профессиональной компетентности, эффективности и результативности деятельности руководителей образовательных организаций Ишимбайского района является основой для выработки комплекса мер по устранению слабых сторон в системе менеджмента образовательной организации и совершенствованию управленческой деятельности. Из анализа показателей 2021 года установлено, что соответствие административных работников образовательных организаций квалификационным требованиям (имеющим профессиональное образование по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом», или диплом по переподготовке по направлениям государственное и муниципальное управление или менеджмент и экономика) – 98,2%. По критерию сформированности системы работы с резервом управленческих кадров образовательных организаций Ишимбайского района, что в 2 образовательных учреждениях отбор кандидатов для включения в кадровый резерв отсутствует, а в 54 учреждениях имеется.

Повышение качества образования невозможно без качественных управленческих решений руководителя образовательной организации. Достигнутые результаты говорят о том, что руководители образовательных организаций Республики Башкортостан заинтересованы в качестве подготовки обучающихся. Доля школ, в которых обучаются победители (призеры) Всероссийской олимпиады школьников осталась на уровне прошлого года (18,2% в 2021). Высокий % школ, в которых обучались участники ЕГЭ, сдавшие хотя бы один предмет на высоком уровне (80 и более баллов) по обязательным предметам (72,38%-2020г., 80%-2022г.).

Для обеспечения высокого качества подготовки обучающихся в современных школах нужны конкурентоспособные, с высоким уровнем профессиональной подготовки руководители, умеющие создавать, в том числе необходимые условия для реализации основных образовательных программ. Мониторинг эффективности деятельности руководителей образовательных организаций может и должен явиться одним из действенных инструментов повышения качества образования. Наличие объективной информации о состоянии и перспективах развития организаций с точки зрения оценки деятельности управленческого персонала дает возможность принять своевременные управленческие решения на региональном уровне.

Цели:

в части повышения качества управленческой деятельности руководителей образовательных организаций Ишимбайского района:

1. Развитие внутришкольных механизмов управления качеством образования в муниципальном районе Ишимбайский район.

в части формирования и использования кадрового резерва руководителей образовательных организаций:

2. Формирование кадрового резерва (муниципального) руководителей образовательных организаций Ишимбайского района.

3. Подготовка школьных управленческих команд (в том числе команд кадрового резерва в сфере образования), способных разрабатывать и реализовывать эффективные стратегии управления образованием.

Задачи:

в части повышения качества управленческой деятельности руководителей образовательных организаций:

1. Повышение качества управленческой деятельности в общеобразовательных организациях Ишимбайского района Республики Башкортостан.

2. Обеспечение функционирования единой муниципальной системы мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций, направленной на повышение качества управленческой деятельности.

в части формирования и использования кадрового резерва руководителей образовательных организаций муниципального района Ишимбайский район Республики Башкортостан:

1. Создание условий для профессионального роста перспективных кадров сферы образования.

2. Повышение профессиональных компетенций руководителей образовательных организаций.

3. Совершенствование системы повышения квалификации руководителей образовательных организаций.

4. Выявление эффективных руководителей образовательных организаций (из числа педагогических и руководящих работников образовательных организаций) - лидеров в реализации основных направлений развития системы образования муниципального района Ишимбайский район Республики Башкортостан.

5. Определение профессиональных дефицитов руководителей образовательных организаций и организация работы по их устранению.

6. Обеспечение мотивационной готовности руководителей в системной работе по повышению качества образования обучающихся на основе использования результатов оценочных процедур.

7. Совершенствование показателей мониторинга эффективности деятельности руководителя общеобразовательной организации.

**Показатели, методика расчета, методы сбора информации:
в части повышения качества управленческой деятельности руководителей образовательных организаций, в том числе из других направлений оценки МУМ:**

Показатель	Критерии оценки (балльная система)	Описание методов сбора информации	Ответственные исполнители
Доля ОО, обеспечивающих функционирование объективной ВСОКО:	$\frac{\text{Кол} - \text{во ОО, обеспечивающих функционирование ВСОКО}}{\text{общее кол} - \text{во ОО}} \times 100$	Аналитический отчет отдела МСОД, сайты ОО	Методисты отдела МСОД, главные инспектора
Доля ОО, в Положениях о ВСОКО и планах которых отражены все шесть блоков: - Оценка качества подготовки - Работа с отстающими обучающимися - Работа с одаренными обучающимися - Профориентационная работа - Воспитательная работа - Профессиональное развитие педагогических работников школы	$\frac{\text{Кол} - \text{во ОО, в Положениях о ВСОКО и планах которых отражены шесть блоков}}{\text{общее кол} - \text{во ОО}} \times 100$	Аналитический отчет отдела МСОД	Методисты отдела МСОД, главные инспектора

<p>Доля ОО, в аналитических документах по ВСОКО которых отражены все шесть блоков:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Оценка качества подготовки - Работа с отстающими обучающимися - Работа с одаренными обучающимися - Профориентационная работа - Воспитательная работа - Профессиональное развитие педагогических работников школы 	$\frac{\text{Кол} - \text{во ОО, в аналитических документах по ВСОКО которых отражены все шесть блоков}}{\text{общее кол} - \text{во ОО}} \times 100$	<p>Аналитический отчет отдела МСОД</p>	<p>Методисты отдела МСОД, главные инспектора</p>
<p>Доля ОО, ВСОКО которых выстроена с учетом управленческого цикла</p>	$\frac{\text{Кол} - \text{во ОО, ВСОКО которых выстроена с учетом управленческого цикла}}{\text{общее кол} - \text{во ОО}} \times 100$	<p>Аналитический отчет отдела МСОД</p>	<p>Методисты отдела МСОД, главные инспектора</p>
<p>Доля ОО, которые в рамках ВСОКО проводят анализ внутренних оценочных процедур (текущий/промежуточный/итоговый контроль), проверка журналов на предмет учета индивидуальных достижений обучающихся, причин</p>	$\frac{\text{Кол} - \text{во ОО, которые в рамках ВСОКО проводят анализ внутренних оценочных процедур, проверка журналов на предмет учета индивидуальных достижений обучающихся, причин снижения успеваемости, "накопляемости" оценок}}{\text{общее кол} - \text{во ОО}} \times 100$	<p>Аналитический отчет отдела МСОД</p>	<p>Методисты отдела МСОД, главные инспектора</p>

снижения успеваемости, «накопляемости» оценок			
Доля ОО, допустивших несвоевременное выставление оценок в журнал и/или некорректное исправление оценок в рамках текущего и промежуточного оценивания	$\frac{\text{кол} - \text{во ОО, допустивших несвоевременное выставление оценок в журнал и (или) некорректное исправление оценок в рамках текущего и промежуточного оценивания}}{\text{Общее кол} - \text{во ОО}} \times 100$	Аналитический отчет отдела МСОД	Методист отдела МСОД, главный инспектор
Доля ОО, в которых сформирована система работы с одаренными обучающимися	$\frac{\text{Кол} - \text{во ОО, в которых сформирована система работы с одаренными обучающимися}}{\text{общее кол} - \text{во ОО}} \times 100$	Аналитический отчет отдела МСОД	Методист отдела МСОД, главный инспектор
Доля ОО, у которых реализуются ИУП для одаренных обучающихся	$\frac{\text{Кол} - \text{во ОО, у которых реализуется ИУП для одаренных обучающихся}}{\text{общее кол} - \text{во ОО}} \times 100$	Аналитический отчет отдела МСОД	Методист отдела МСОД, главный инспектор
Доля ОО, реализующих программы по выявлению и развитию талантов у детей и молодёжи, %	$\frac{\text{Кол} - \text{во ОО, реал. прогр. по разв} - \text{ю и выяв} - \text{ю талантов}}{\text{общее кол} - \text{во ОО}} \times 100$	Аналитический отчет отдела МСОД	Методист отдела МСОД, главный инспектор
Доля ОО, в которых имеются победители и призеры республиканского/заключительного этапов ВсОШ	$\frac{\text{Кол} - \text{во ОО, в которых имеются победители и призеры республиканского и заключительного этапов ВсОШ}}{\text{общее кол} - \text{во ОО}} \times 100$	Аналитический отчет отдела МСОД	Методист отдела МСОД
Доля ОО, в которых имеется план профориентационных мероприятий	$\frac{\text{Кол} - \text{во ОО, в которых имеется план профориентационных мероприятий}}{\text{Общее кол} - \text{во ОО}} \times 100$	Аналитический отчет отдела МСОД	Методист отдела МСОД, главный инспектор

Доля ОО, имеющих договоры с социальными партнерами (отражено в программе профориентационной работы)	$\frac{\text{Кол} - \text{во ОО, имеющих договоры с социальными партнерами (отражено в программе профориентационной работы)}}{\text{Общее кол} - \text{во ОО}} \times 100$	Аналитический отчет отдела МСОД	Методист отдела МСОД, главный инспектор
Доля ОО, в которых более 50% обучающихся охвачены проектом «Билет в будущее» (от общего количества обучающихся 6 – 11 классов)	$\frac{\text{Кол} - \text{во ОО, в которых более 50\% обучающихся охваченные проектом «Билет в будущее»}}{\text{Общее кол} - \text{во ОО}} \times 100$	Аналитический отчет главного инспектора	Методист отдела МСОД, главный инспектор
Доля ОО, реализующих мероприятия в соответствии с календарным графиком воспитательной работы в полном объеме	$\frac{\text{кол} - \text{во ОО, реализующих мероприятия в соответствии с календарным графиком ВР в полном объеме}}{\text{Общее кол} - \text{во ОО}} \times 100$	Аналитический отчет отдела МСОД	Методист отдела МСОД, главный инспектор
Доля ОО, в которых в рамках ВСОКО проводится анализ работы классных руководителей (план работы и его реализация в соответствии с ФГОС, РП ВР и календарным графиком)	$\frac{\text{кол} - \text{во ОО, в которых в рамках ВСОКО проводится анализ работы классных руководителей (план работы и его реализация в соответствии с ФГОС, РП ВР и календарным графиком) мероприятия по программе воспитания}}{\text{Общее кол} - \text{во ОО}} \times 100$	Аналитический отчет отдела МСОД	Методист отдела МСОД, главный инспектор
Доля ОО, в которых более 50% учителей, прошли диагностику профессиональных дефицитов	$\frac{\text{кол} - \text{во ОО, в которых более 50\% учителей, прошли профессиональных дефицитов}}{\text{Общее кол} - \text{во ОО}} \times 100$	Аналитический отчет отдела МСОД	Методист отдела МСОД

Доля ОО, имеющих признаки необъективных образовательных результатов (муниципальный список)	$\frac{\text{Кол} - \text{во ОО, имеющие признаки необъективных образовательных результатов на федеральном уровне}}{\text{общее кол} - \text{во ОО}} \times 100$	Аналитический отчет отдела МСОД	Методист отдела МСОД, главный инспектор
Доля ОО, в которых сформирована система профилактики школьной неуспешности	$\frac{\text{кол} - \text{во ОО, в которых сформирована система профилактики школьной неуспешности}}{\text{Общее кол} - \text{во ОО}} \times 100$	Аналитический отчет отдела МСОД	Методист отдела МСОД, главный инспектор
Доля ОО, которые внесли сведения о документах об образовании, выданных образовательными организациями, реализующими программы основного общего образования и среднего общего образования	$\frac{\text{кол} - \text{во ОО, в которых внесены сведения в ФИС ФРДО}}{\text{Общее кол} - \text{во ОО}} \times 100$	Главный инспектор	Методист отдела МСОД, главный инспектор
% ОО, в которых доля молодых учителей составляет не менее 30%	$\frac{\text{Кол} - \text{во ОО, в которых доля молодых учителей составляет не менее 30\%}}{\text{Общее кол} - \text{во ОО}}$	Google – ссылка, Отчет ОО-1	Ведущие специалисты по кадрам отдела П и КР
Коэффициент текучести педагогических кадров	$\text{КТК} = (\text{УСЖ} + \text{УИР}) \times 100 / \text{СЧ},$ <p>где КТК – коэффициент текучести кадров; УСЖ – количество уволенных по собственному желанию сотрудников; УИР – число уволенных работников по инициативе руководства (за прогулы, по судимости, нарушение дисциплины и пр.); СЧ – среднесписочная численность сотрудников за период отчета.</p>	Google – ссылка, Отчет ОО1 Отдел П и КР	Ведущие специалисты по кадрам отдела П и КР
по результатам обучения (на основе объективных данных и с учетом контекстных характеристик ОО)			

Доля ОО, в которых имеются выпускники 9-х классов, не прошедших государственную итоговую аттестацию, из числа выпускников, допущенных к государственной итоговой аттестации	$\frac{\text{Кол} - \text{во ОО, в кот имеются выпускники, не прошедшие ГИА, из числа допущенных выпускников (9 класс)}}{\text{Общее кол} - \text{во ОО}} \times 100$	Федеральная информационная система обеспечения проведения ГИА обучающихся, освоивших основные образовательные программы основного общего и среднего общего образования	Методист отдела МСОД, главный инспектор
Доля ОО, в которых обучались участники ЕГЭ, сдавшие хотя бы один предмет на высоком уровне (80 и более баллов) по обязательным предметам	$\frac{\text{Кол} - \text{во ОО, в которых обучались выпускники, сдавшие ЕГЭ на 80 и более баллов по обязательным предметам}}{\text{Общее кол} - \text{во ОО}} \times 100$	Федеральная информационная система обеспечения проведения ГИА обучающихся, освоивших основные образовательные программы основного общего и среднего общего образования	Методист отдела МСОД, главный инспектор

в части формирования и использования кадрового резерва руководителей образовательных организаций:

Показатель	Критерии оценки (балльная система)	Описание методов сбора информации	Ответственные исполнители
по формированию резерва управленческих кадров			
Доля руководителей, прошедших диагностику профессиональных дефицитов	$\frac{\text{Кол} - \text{во руководителей, прошедших диагностику дефицитов}}{\text{общее кол} - \text{во руководителей}} \times 100$	Информация ИРО РБ по итогам диагностики профессиональных дефицитов руководителей ИС ГАУ РБ ЦОПМКП.	Методисты отдела МСОД, ведущие специалисты по кадрам отдела П и КР
Доля руководителей ОО, прошедших	$\frac{\text{Кол} - \text{во руководителей, прошедших повторную диагностику дефицитов}}{\text{общее кол} - \text{во руководителей, прошедших КПК}} \times 100$	Информация ИРО РБ по итогам диагностики	Методисты отдела МСОД, ведущие специалисты по кадрам отдела П и КР

повторную диагностику после КПК		профессиональных дефицитов руководителей ИС ГАУ РБ ЦОПМКП	
Доля ОО, имеющие кандидатов в кадровом резерве на замещение вакантной должности «директор»	$\frac{\text{Кол} - \text{во ОО, имеющих сформированный резерв управленческих кадров}}{\text{Общее кол} - \text{во ОО}} \times 100$	Сведения предоставляемые руководителя ОУ	Ведущие специалисты по кадрам отдела П и КР
Доля ОО, в которых претендент по итогам конкурсного отбора и обучения включен в кадровый резерв (ОМС) для замещения вакантных должностей «руководитель», «заместитель руководителя».	$\frac{\text{Кол} - \text{во ОО, прошедший конкурсный отбор}}{\text{Общее кол} - \text{во ОО}} \times 100$	Заседание комиссии по формированию кадрового резерва	Ведущие специалисты по кадрам отдела П и КР
Доля претендентов, включенных в муниципальный кадровый резерв, назначенных на должность руководителя или заместителя руководителя в текущем году	$\frac{\text{Кол} - \text{во претендентов из кадрового резерва назначенных на должность}}{\text{Общее кол} - \text{во назначенных претендентов}} \times 100$	Аналитический отчет отдела П и КР	Ведущие специалисты по кадрам отдела П и КР

Планируемые результаты достижения показателей:

№	Наименование показателя/группы показателей	Значения показателей		
		2021 год (факт)	2022 год (план)	2023 год (план)

в части повышения качества управленческой деятельности руководителей образовательных организаций:				
	Доля ОО, обеспечивающих функционирование объективной ВСОКО:	не подсчитывался	80%	100%
	Доля ОО, в Положениях о ВСОКО и планах которых отражены все шесть блоков: - Оценка качества подготовки - Работа с отстающими обучающимися - Работа с одаренными обучающимися - Профориентационная работа - Воспитательная работа - Профессиональное развитие педагогических работников школы	не подсчитывался	60%	70%
	Доля ОО, в аналитических документах по ВСОКО которых отражены все шесть блоков: - Оценка качества подготовки - Работа с отстающими обучающимися - Работа с одаренными обучающимися - Профориентационная работа - Воспитательная работа - Профессиональное развитие педагогических работников школы	не подсчитывался	60%	70%
	Доля ОО, ВСОКО которых выстроена с учетом управленческого цикла	не подсчитывался	60%	70%
	Доля ОО, которые в рамках ВСОКО проводят анализ внутренних оценочных процедур (текущий/промежуточный/итоговый контроль), проверка журналов на предмет учета индивидуальных достижений обучающихся, причин снижения успеваемости, «накопляемости» оценок	не подсчитывался	80%	90%
	Доля ОО, допустивших несвоевременное выставление оценок в журнал и/или некорректное исправление оценок в рамках текущего и промежуточного оценивания	не подсчитывался	20%	10%
	Доля ОО, в которых сформирована система работы с одаренными обучающимися	не подсчитывался	80%	90%
	Доля ОО, у которых реализуются ИУП для одаренных обучающихся	не подсчитывался	30%	40%

Доля ОО, реализующих программы по выявлению и развитию талантов у детей и молодёжи, %	не подсчитывался	70%	90%
Доля ОО, в которых имеются победители и призеры республиканского/заключительного этапов ВсОШ	не подсчитывался	10%	20%
Доля ОО, в которых имеется план профориентационных мероприятий	100%	100%	100%
Доля ОО, имеющих договоры с социальными партнерами (отражено в программе профориентационной работы)	не подсчитывался	20%	30%
Доля ОО, в которых более 50% обучающихся охвачены проектом «Билет в будущее» (от общего количества обучающихся 6 – 11 классов)	не подсчитывался	60%	70%
Доля ОО, реализующих мероприятия в соответствии с календарным графиком воспитательной работы в полном объеме	не подсчитывался	100%	100%
Доля ОО, в которых в рамках ВСОКО проводится анализ работы классных руководителей (план работы и его реализация в соответствии с ФГОС, РП ВР и календарным графиком)	не подсчитывался	80%	90%
Доля ОО, в которых более 50% учителей, прошли диагностику профессиональных дефицитов	не подсчитывался	40%	50%
Доля образовательных организаций, имеющих признаки необъективных образовательных результатов при проведении оценки качества образования на федеральном уровне (ВПР)	4,4%	3%	0%
Доля ОО, в которых сформирована система профилактики школьной неуспешности	не подсчитывался	80%	100%
Доля ОО, которые внесли сведения о документах об образовании, выданных образовательными организациями, реализующими программы основного общего образования и среднего общего образования	100%	100%	100%
% ОО, в которых доля молодых учителей составляет не менее 30%	-	15 %	25%
Коэффициент текучести педагогических кадров	не подсчитывался	9	7
Доля ОО, в которых имеются выпускники 9-х классов, не прошедших государственную итоговую аттестацию, из числа выпускников, допущенных к государственной итоговой аттестации			

Доля ОО, в которых обучались участники ЕГЭ, сдавшие хотя бы один предмет на высоком уровне (80 и более баллов) по обязательным предметам			
Доля руководителей, прошедших диагностику профессиональных дефицитов	не подсчитывался	9%	20%
Доля руководителей ОО, прошедших повторную диагностику после КПК	не подсчитывался	0%	10%
Доля ОО, предоставивших кандидатуры для включения в кадровой резерв	не подсчитывался	96,4%	100%
Доля ОО, в которых претендент по итогам конкурсного отбора и включен в кадровый резерв для замещения вакантных должностей «руководитель», «заместитель руководителя».	не подсчитывался	96,4%	100%
Доля претендентов, включенных в муниципальный кадровый резерв, назначенных на должность руководителя или заместителя руководителя в текущем году.	не подсчитывался	11%	15%

Описание методов обработки информации.

Обработка информации производится через информационные системы, а также с помощью анализа.

В рамках реализации Региональной программы (комплекса мер) применяются разнообразные методы обработки данных, которые можно разделить на нематематические и математические.

К нематематическим методам обработки информации, используемым во всех мониторингах, относятся:

Группировка – это метод разделения совокупности данных на группы с целью изучения ее структуры или взаимосвязей между компонентами. Данный метод используется для фиксации определенного качества, выявленного в ходе мониторинга и установлении совокупности явлений с данным качеством, что позволяет комплексно применить к ней технологический аппарат для обеспечения повышения качества функционирования.

Классификация – это метод разделения множества объектов по определенному основанию. Данный метод позволяет представлять в надёжном и удобном для обозрения и распознавания виде всю изучаемую область и заключать в себе максимально полную информацию о ее объектах.

Обобщение – это метод установления общих признаков исследуемого в мониторинге явления. Данный метод позволяет сделать вывод, выразить основные результаты в общем положении, придать общее значение чему-либо. В

рамках мониторинга с использованием данного метода можно формулировать прогнозы будущих изменений, учитывая схожие условия и характеристики объектов.

Трансформация отображения аналитических данных – это метод изменения формы информации без изменения ее содержания. Данный метод применяется при переводе полученных данных в табличный, графический, схематичный или текстовый формат для повышения удобства использования аналитического материала в ходе его обобщения или составления аналитического отчета.

Сопоставление – метод сравнения объектов (явлений, идей, результатов мониторинга и т.д.), выделение в них общего и различного с целью классификации и типологии. Данный метод используется при определении преимуществ субъектов мониторинга, выстраивании рейтингов по тому или иному параметру, формулировке заключений. К математическим методам обработки данных, применяемых в рамках проведения во всех мониторингах относятся:

шкалирование – метод упорядочения совокупности значений величины, которая служит основой для ее измерения. Данный метод используется в мониторинге по оценке предметных компетенций при определении уровней их сформированности и принятии мер по устранению предметных дефицитов учителя, а также сопоставительный анализ результатов всех оценочных процедур.

ранжирование–метод упорядочения данных по возрастанию или убыванию значений величин. Данный метод применяется во всех мониторингах при установлении крайних и медианных значений проявления изучаемого показателя, позволяющих установить состояние систем и оценить объем мер по улучшению сложившейся ситуации;

медиана–метод определения среднего значения упорядоченной совокупности переменных. Данный метод применяется во всех мониторингах при определении средних значений, несоответствие которым может интерпретироваться как недостаток или превышение среднего показателя;

среднее арифметическое–метод усреднения данных, определяемое как сумма всех значений множества, деленная их количество; расчет доли от общего числа–метод вычисления процентного соотношения повторений зафиксированного события в общей совокупности событий данного класса.

Использование информационных систем для сбора информации.

Информационные системы обеспечивают сбор, хранение, обработку, поиск, передачу информации, помогают анализировать состояние контролируемого явления:

- 1) защищенные таблицы Excel с автоматизированной обработкой данных, фильтрацией информации по типам запросов;
- 2) Google-формы для массовых опросов;

- 3) тестовые оболочки, позволяющие дистанционно участвовать в тестировании;
- 4) **ФИС ГИА и Приёма** - Федеральная информационная система обеспечения проведения государственной итоговой аттестации обучающихся, освоивших основные образовательные программы основного общего и среднего общего образования, и приема граждан в образовательные организации для получения среднего профессионального и высшего образования и региональных информационных системах обеспечения проведения государственной итоговой аттестации обучающихся, освоивших основные образовательные программы основного общего и среднего общего образования <http://priem.edu.ru/>
- 5) **РИС ГИА** – региональная информационная система обеспечения проведения государственной итоговой аттестации обучающихся, освоивших основные образовательные программы основного общего и среднего общего образования
- 6) **ИС АКНДПП** - Информационная система, обеспечивающая автоматизацию контрольно-надзорной деятельности за органами государственной власти субъектов Российской Федерации, а также осуществления органами государственной власти субъектов Российской Федерации переданных полномочий <https://akndpp.obrnadzor.gov.ru/>
- 7) **ФИС ОКО** - Федеральная информационная система оценки качества образования - основной организационно-технологический механизм реализации мероприятий, направленных на проведение процедур оценки качества образования. Функциональные возможности **ФИС ОКО**: подключение всех общеобразовательных организаций к личным кабинетам **ФИС ОКО**; обмен рабочими материалами между организаторами на федеральном, региональном и муниципальном уровнях и уровне образовательной организации <https://lk-fisoko.obrnadzor.gov.ru/>
- 8) **ГИС «Образование»** - портал электронного образования Республики Башкортостан <https://edu.bashkortostan.ru/>
- 9) **ИС ГАУ РБ ЦОПМКП.**

Мониторинги:

№	Направление	Мониторинг	Сроки проведения	Ответственные	Итоги мониторинга и адресные рекомендации
в части повышения качества управленческой деятельности руководителей образовательных организаций:					
1.	Функционирование эффективной и объективной ВСОКО	Мониторинг эффективности функционирования ВСОКО (задание министра на проведение мониторинга безопасности, чек-лист оценки)	Май-июнь	Методисты отдела МСОД, главный инспектор	Аналитический отчет

		Мониторинг управленческой деятельности руководителей общеобразовательных организаций	Июнь-июль	Методисты отдела МСОД, главный инспектор	Аналитический отчет по итогам мониторинга (июль) (ВСОКО+результаты обучения с рейтингом руководителей)
в части формирования и использования кадрового резерва руководителей образовательных организаций:					
2.	Формирование муниципального реестра управленческих кадров	Мониторинг наличия муниципальных систем формирования кадрового резерва и эффективность их использования	Май-июль	Ведущие специалисты по кадрам отдела П и КР	Аналитический отчет по итогам мониторинга (июль)
		Мониторинг подготовки школьных управленческих команд		Методисты отдела МСОД	Аналитический отчет по итогам мониторинга (июль)

Анализ, адресные рекомендации:

в части повышения качества управленческой деятельности руководителей образовательных организаций:

Анализ результатов качества управленческой деятельности руководителей общеобразовательных организаций.

в части формирования и использования кадрового резерва руководителей образовательных организаций:

Анализ мониторинга региональных показателей и подготовка адресных рекомендаций по каждому направлению деятельности в зависимости от результатов анализа мониторингов.

Меры, управленческие решения:

1. Проведение анализа эффективности принятых мер осуществляется на основе результатов мониторинга эффективности принятых управленческих решений и комплекса мер в течение календарного года, следующего за отчетным периодом корректировке имеющихся и/или постановке новых целей и задач.
2. Мерами управленческих решений организации деятельности, направленной на устранение профессиональных дефицитов и повышение эффективности руководителей образовательных организаций могут быть:
 - организация и проведение профессиональных конкурсов для руководителей образовательных организаций;
 - организация стажировочной деятельности для руководителей образовательных организаций по вопросам управления качеством образования;
 - организация сетевого взаимодействия для руководителей образовательных организаций;
 - проведение процедур, направленных на выявление и устранение профессиональных дефицитов руководителей образовательных организаций.
3. Проведение апробации региональной модели аттестации руководителей (сентябрь, ГАУ РБ ЦОПМКП).
4. Проведение конкурса лидера руководителей общеобразовательных организаций Республики Башкортостан.
5. Создание кадрового реестра лидеров руководителей образовательных организаций Республики Башкортостан.

Мероприятия

в части повышения качества управленческой деятельности руководителей образовательных организаций:

1. Проведение методических мероприятий по повышению качества управленческой деятельности для руководителей образовательных организаций Республики Башкортостан.
2. Распространение лучших практик и продуктивных моделей управления для ШНОР и ШНСУ.
3. Организация работы стажировочной деятельности для руководителей образовательных организаций по вопросам управления качеством образования.
4. Создание системы финансового мотивирования директоров образовательных организаций по результатам мониторинга эффективности управленческой деятельности руководителей образовательных организаций.

в части формирования и использования кадрового резерва руководителей образовательных организаций:

5. Своевременное выявление дефицита резерва управленческих кадров в Республике Башкортостан.
6. Формирование Банка данных муниципального кадрового резерва.
7. Проведение обучения и стажировок для претендентов, включенных в муниципальный кадровый резерв.
8. Создание кадрового реестра лидеров руководителей образовательных организаций Республики Башкортостан.

Анализ эффективности принятых мер:

1. Корректировка имеющихся и/или постановка новых целей системы мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций.