



# МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ

## ПРИКАЗ

19 ДЕК 2019

№ 03/4597

Челябинск

Об утверждении Модельной методики оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации по обеспечению деятельности образовательной организации, ее развития, повышения качества оказания образовательных услуг

В соответствии с Приказом Министерства образования и науки Челябинской области от 24.09.2018 г. № 01/2730 «Об утверждении дорожной карты разработки и внедрения региональной модели эффективности деятельности руководителя образовательной организации в системе образования Челябинской области» и с целью внедрения региональной модели оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации по обеспечению деятельности образовательной организации, ее развития, повышения качества оказания образовательных услуг в системе образования Челябинской области

### ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемую Модельную методику оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации по обеспечению деятельности образовательной организации, ее развития, повышения качества оказания образовательных услуг (Челябинская область) – (Модельная методика).

2. Государственному бюджетному учреждению «Региональный центр оценки качества и информатизации образования» (ГБУ ДПО РЦОКИО) (Барабас А.А.):

организовать и провести апробацию Модельной методики в органах местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, в областных государственных образовательных организациях, функции и полномочия учредителя которых выполняет Министерство образования и науки Челябинской области, в срок до октября 2020 года;

обеспечить комплексное сопровождение апробации Модельной методики в органах местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, в областных государственных образовательных организациях, функции и полномочия учредителя которых выполняет Министерство образования и науки Челябинской области; результаты , в срок до октября 2020 года

результаты апробации Модельной методики в органах местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, в областных государственных образовательных организациях, функции и полномочия учредителя которых выполняет Министерство образования и науки Челябинской области, представить в Министерство образования и науки Челябинской области в срок до 30 ноября 2020 года.

5. Рекомендовать руководителям органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, руководителям областных государственных образовательных организаций, функции и полномочия учредителя которых выполняет Министерство образования и науки Челябинской области, принять участие в апробации Модельной методики.

6. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на первого заместителя Министра образования и науки Челябинской области Е.А. Коузову.

Первый заместитель Министра



Е.А. Коузова

Модельная методика оценки эффективности деятельности  
руководителя образовательной организации по обеспечению деятельности  
образовательной организации, ее развития, повышения качества оказания  
образовательных услуг (Челябинская область) – (Модельная методика оценки  
эффективности деятельности руководителя  
образовательной организации)

### Содержание

<b>1.</b>	<b>Общие положения .....</b>	<b>3</b>
1.1.	Обозначения и сокращения .....	3
1.2.	Актуальность разработки модельной методики оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации для развития системы образования Челябинской области .....	5
1.3.	Анализ региональных и муниципальных практик оценки эффективности деятельности руководителей образовательных организаций, включая процедуру аттестации на соответствие занимаемой должности руководителя (заместителя руководителя, кандидата на должность руководителя) образовательной организации...	8
1.4.	Нормативные основания модельной методики оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации.....	23
1.5.	Методологические подходы к структуре и содержанию модельной методики оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации.....	26
<b>2.</b>	<b>Описание модельной методики оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации по обеспечению деятельности образовательной организации, ее развития, повышения качества оказания образовательных услуг .....</b>	<b>37</b>
2.1.	Целевой компонент модельной методики оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации	37
2.2.	Содержательный компонент модельной методики оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации .....	40
2.3.	Организационно-технологический компонент модельной	55

методики оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации .....	
2.4. Результативный компонент модельной методики оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации.....	63
<b>Приложения</b>	
1. Направления, критерии и показатели оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации.....	67
2. Функциональные карты оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации.....	90



## 1. Общие положения

### 1.1. Обозначения и сокращения

ВСОКО	Внутренняя система оценки качества образования
РСОКО	Региональная система оценки качества образования
МОУО	Органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования
ЕСОКО	Единая (общероссийская) система оценки качества образования)
ОО	Образовательная организация
ФГБУ ФИОКО	Федеральное государственное бюджетное учреждение «Федеральный институт оценки качества образования»
ДОО	Дошкольная образовательная организация
ООДОП	Образовательная организация дополнительного образования
Форма ОО-1	«Сведения об организации, осуществляющей подготовку по образовательным программам начального общего, основного общего, среднего общего образования»
Форма ОО-2	«Сведения о материально-технической и информационной базе, финансово –экономической деятельности общеобразовательной организации»
Форма 85к	«Сведения о деятельности организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования, присмотр и уход за детьми»
Форма 1-ДО	«Сведения об учреждении дополнительного образования детей»
ООП	Основная образовательная программа
ООП ДО	Основная образовательная программа дошкольного образования
ООП НОО	Основная образовательная программа начального общего образования
ООП ООО	Основная образовательная программа основного общего образования
ООП СОО	Основная образовательная программа среднего общего образования
ДООП	Дополнительная основная образовательная программа
АООП	Адаптированная основная общеобразовательная программа
ИС «Мониторинг ФГОС»	Региональная информационная система мониторинга качества условий реализации основных и адаптированных общеобразовательных программ в

	соответствии с требованиями ФГОС общего образования в общеобразовательных организациях Челябинской области (ИС «Мониторинг ФГОС»)
ИС «Управление качеством общего образования»	Региональная информационная система «Управление качеством общего образования» (АИС УКОО)
ИС «Мониторинг оснащенности библиотек»	Информационная система мониторинга состояния библиотек общеобразовательных организаций Челябинской области (ИС МСБ)
ГИС «Образование в Челябинской области»	Государственная информационная система «Образование в Челябинской области» (ГИС «Образование»)
ИС «Аттестация педагогических работников»	Информационная система обеспечения процедуры аттестации педагогических работников (АИС «Аттестация»)
ИС «Оценка эффективности управления»	Информационная система «Оценка эффективности управления региональной системой образования», включающая модули: мониторинг эффективности деятельности органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, по реализации задач государственной политики в сфере образования и молодежной политики «Оценка эффективности МОУО»; оценка эффективности деятельности руководителя образовательной организации «Оценка эффективности руководителей»
ФИС ОКО	Федеральная информационная система оценки качества образования (ФИС ОКО)
Рособрнадзор	Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки РФ (Рособрнадзор)
ЕГЭ	Единый государственный экзамен

*1.2. Актуальность разработки Модельной методики оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации по обеспечению деятельности образовательной организации, ее развития, повышения качества оказания образовательных услуг (Челябинская область) – (Модельная методика оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации)*

Современный этап развития системы оценки качества образования Челябинской области характеризуется переходом от совершенствования РСООК к формированию региональной политики в сфере оценки качества образования.

Ведущим фактором этого процесса выступает Национальный проект «Образование», определивший стратегические цели развития системы образования Российской Федерации, региональных, муниципальных и институциональных образовательных систем<sup>1</sup>.

Федеральные проекты Национального проекта «Образование»: «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Цифровая образовательная среда», «Учитель будущего» своим содержанием и индикативными показателями определяют развитие не только системы образования Челябинской области (отражено в государственной программе «Развитие образования в Челябинской области»)<sup>2</sup>, но также – задачи, направления и ключевые мероприятия региональной политики в сфере оценки качества образования.

Другим фактором, влияющим на формирование такой политики, выступает результативность реализации региональных концепций, обеспечивающих «встраивание» региональной системы оценки качества образования в единую систему оценки качества образования, в активно формируемое общероссийское единое информационное и оценочное пространство:

региональной системы оценки качества образования<sup>3</sup>;

информационной политики в системе образования Челябинской области<sup>4</sup>;

сетевого регионального экспертного сообщества в сфере оценки качества образования<sup>5</sup>.

Разработанность дорожных карт внедрения данных новаций в практику РСООК, их технологичность, а также направленность мероприятий на все уровни управления образованием (включая

---

1 Постановление Правительства РФ от 26.12.2017 N 1642 (ред. от 14.08.2019) «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования».

2 Постановление Правительства Челябинской области от 28.12.2017 N 732-П) «О государственной программе Челябинской области «Развитие образования в Челябинской области».

3 Концепция региональной системы оценки качества образования Челябинской области (приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 14.12.2016). – Челябинск: РЦОКИО, 2017.

4 Концепция информационной политики в системе образования Челябинской области (приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 18.12.2018 г. № 03/3669). – Челябинск: РЦОКИО, 2018.

5 Концепция регионального сетевого экспертного сообщества в сфере оценки качества образования (приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 24.12.2018 г. № 03/3758).

институциональный) обусловили активное включение образовательных организаций в формирование региональной политики в сфере оценки качества образования.

В свою очередь, высокие темпы развития РСОКО оказывают серьезное влияние на деятельность образовательных организаций Челябинской области, ставя перед ними задачу непрерывной актуализации внутренних систем оценки качества образования, их «тонкой настройки» на обеспечение комплексной оценки процессов и результатов образовательной деятельности для обеспечения эффективного управления качеством образования по результатам ВСОКО<sup>6</sup>.

В контексте развития РСОКО и реализации региональных концепций как никогда актуальной становится проблема оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации Челябинской области как гаранта реализации стратегических целей и задач региональной политики в сфере оценки качества образования.

Оценка эффективности деятельности руководителя образовательной организации (в контексте региональной политики в сфере оценки качества образования) возможна в рамках разработанной на региональном уровне специальной оценочной процедуры, которая может и должна стать частью процессуального компонента региональной и муниципальных систем оценки качества образования и войти в число инвариантных (обязательных) процедур оценки качества условий реализации образовательных программ (в данном случае кадровых)<sup>7</sup>.

Такая процедура может стать как самостоятельной процедурой, проводимой на муниципальном (в ряде случаев – региональном) уровне, так и выступать компонентом (этапом) процедуры аттестации на соответствие занимаемой должности руководителя (заместителя руководителя, кандидата на должность руководителя) образовательной организации.

*В целом, анализ тенденций развития региональной политики в сфере оценки качества образования (в контексте федеральных стратегий) и актуального состояния развития региональной системы оценки качества образования (в контексте ЕСОКО), а также реализация концепций региональной системы оценки качества образования, информационной политики в системе образования Челябинской области и сетевого*

---

<sup>6</sup> Актуальные вопросы совершенствования внутренних систем оценки качества образования на основе региональной модели оценки качества общего образования: методические рекомендации для руководителей образовательных организаций [Текст]/ А. А. Барабас, Ю.Ю. Баранова, И. В. Латыпова [и др.] – Челябинск: РЦОКИО, 2017. – 129 с.

<sup>7</sup> Региональная модель оценки качества общего образования (Челябинская область): (утверждена письмом Министерства образования и науки Челябинской области от 22.12.2016г. №03-02/11974) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rcokio.ru/izdatelstva/rsoko/regionalnaja-model-otsenki-kachestva-obschego-obrazovaniya-cheljabinsk/>. Дата обращения: 10.09.2019 г.

Муниципальная система оценки качества общего образования: технология совершенствования в контексте внедрения региональной модели оценки качества общего образования: методические рекомендации для органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, по совершенствованию муниципальных систем оценки качества общего образования на основе региональной модели оценки качества общего образования [Текст]/ А. А. Барабас, Ю.Ю. Баранова, И. В. Латыпова [и др.] – Челябинск: РЦОКИО, 2017.

*экспертного сообщества в сфере оценки качества образования подтверждают необходимость формирования и внедрения единых подходов к оценке эффективности деятельности руководителей образовательных организаций Челябинской области.*

*Данные подходы целесообразно сформулировать в форме модельной методики, основанной (в том числе) на позитивной практике региональных и муниципальных (муниципальные образования Челябинской области) органов управления образованием.*

*1.3. Анализ региональных и муниципальных практик оценки эффективности деятельности руководителей образовательных организаций, включая процедуру аттестации на соответствие занимаемой должности руководителя (заместителя руководителя, кандидата на должность руководителя) образовательной организации*

*Анализ региональных практик оценки эффективности деятельности руководителей образовательных организаций*

Анализ практического опыта проведения в регионах Российской Федерации оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации осуществлялся на основании материалов, размещённых на открытых источниках (официальных сайтах) органов государственной власти субъектов РФ и государственных органов управления образованием субъектов РФ.

Были проанализированы открытые источники 84 субъектов Российской Федерации (без Челябинской области). При этом в открытом доступе была представлена необходимая для анализа информация на официальных сайтах органов государственной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих полномочия в сфере образования, 18 субъектов РФ (20%).

В их числе: одна республика (Чеченская республика), один край (Алтайский край), 13 областей (Орловская, Псковская, Тамбовская, Московская, Ленинградская, Курская, Липецкая, Ивановская, Нижегородская, Смоленская, Тверская, Томская, Ярославская области), два города федерального значения (г. Москва, г. Санкт-Петербург), а также один автономный округ (Ямало-Ненецкий автономный округ). Следует отметить, что Ямало-Ненецкий автономный округ, Ленинградская, Орловская, Псковская и Тамбовская области – это субъекты Российской Федерации, которые представляли свой опыт в рамках Всероссийской конференции по оценке качества образования в г. Москве (2019 г.), как субъекты, показавшие наиболее высокие результаты по итогам оценки эффективности управленческих механизмов (по информации ФГБУ ФИОКО).

Целью проведения анализа являлось изучение региональных подходов к оценке эффективности деятельности руководителей образовательных организаций, а также к проведению процедуры аттестации руководителей образовательных организаций. Достижение цели анализа обеспечивалось через решение задач:

исследовать критерии и методологические основания проведения в регионах РФ процедур оценки эффективности деятельности руководителей образовательных организаций;

изучить вопросы регламентации проведения процедур оценки эффективности деятельности руководителей образовательных организаций;

изучить инструментарий проведения таких процедур и возможности автоматизированного сбора информации;

выявить тенденции и определить методологические подходы к структуре и содержанию модельной методики оценки эффективности деятельности руководителей образовательных организаций Челябинской области.

Анализ региональных практик оценки эффективности деятельности руководителей образовательных организаций, включая процедуру аттестации на соответствие занимаемой должности руководителя (заместителя руководителя, кандидата на должность руководителя) образовательной организации позволил выявить ряд тенденций.

В настоящее время в регионах РФ существует обширная практика оценки эффективности деятельности руководителей образовательных организаций, которая, как оценочная процедура понимается и трактуется регионами по-разному.

Например, в исследованных субъектах РФ проводится: оценка качества деятельности руководителей общеобразовательных организаций (Московская область); оценка эффективности деятельности руководителей образовательных учреждений (г. Санкт-Петербург); аттестация руководителей образовательных организаций (Чеченская республика); оценка результативности профессиональной деятельности руководителей образовательных организаций (Алтайский край); аттестация руководителей и кандидатов на соответствие должности руководителя государственной образовательной организации (г. Москва); оценка эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников (Орловская область).

Регламентация проведения процедуры оценки эффективности деятельности руководителей образовательных организаций (в том числе и муниципальных образовательных организаций) может осуществляться на региональном уровне. Например, в Московской области принят регламент взаимодействия между Министерством образования Московской области и органами местного самоуправления муниципальных образований. Согласно регламенту, процедура оценки эффективности деятельности руководителей образовательных организаций Московской области осуществляется централизованно на региональном уровне как механизм обеспечения эффективности функционирования системы образования в Московской области и осуществления образовательной деятельности. Процедура оценки качества деятельности руководителей образовательных организаций включает при этом промежуточные этапы: муниципальный (заместитель

главы администрации муниципального образования Московской области рассматривает представленные руководителями образовательных организаций документы), региональный (Московская областная (региональная) комиссия: рассматривает представленные документы, готовит и направляет руководителю администрации (главе) муниципального образования Московской области рекомендации по результатам оценки качества деятельности руководителей). После чего глава муниципального образования Московской области, рассматривая рекомендации Московской областной (региональной) комиссии, принимает решение.

Наиболее распространённым вариантом процедуры оценки эффективности деятельности руководителей образовательных организаций в регионах РФ (представленной на официальных сайтах) является её проведение для учреждений, подведомственных органам государственной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих полномочия в сфере образования (например, Курская, Липецкая, Ивановская, Нижегородская области).

Кроме того, в некоторых регионах РФ (например, в Смоленской области, Орловской области) подобные процедуры муниципального уровня в полном объеме представлены на официальных сайтах органов государственной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих полномочия в сфере образования. Из документов следует, что для проведения оценки администрацией муниципального образования назначается состав аттестационной комиссии, утверждаются показатели эффективности деятельности подведомственных муниципальных учреждений образования.

В целом изучение регионального опыта оценки эффективности деятельности руководителей образовательных организаций (в той или иной форме) показало, что на текущий момент такая оценка **процедурно** может:

*выступать самостоятельной независимой процедурой* (например, Московская область, где процедура оценки качества деятельности руководителей образовательных организаций проводится в четыре этапа: самооценка руководителя, оценка на муниципальном уровне; оценка на региональном уровне; итоговый этап);

*входить в процедуру аттестации руководителей образовательных организаций* и в большинстве регионов выступает как один из ее этапов (например, г. Москва, Томская область, где процедура аттестации предусматривает оценку квалификации и профессиональных компетенций руководителя, а именно: соответствие фактически выполняемых обязанностей требованиям Квалификационных характеристик; исполнение должностной инструкции; выполнение муниципального задания, реализуемого учреждением; показатели деятельности образовательного учреждения; соблюдение действующего законодательства);

*включать в себя процедуру аттестации руководителей образовательных организаций* (например, Алтайский край, где процедура оценки эффективности деятельности руководителей образовательных

организаций включает процедуру их аттестации в процессе трудовой деятельности (тестирование по вопросам нормативного правового характера, самоанализ результатов реализации программы развития организации и собеседование (с учетом специфику деятельности организации)) и оценку результативности их профессиональной деятельности).

Анализируя **формы проведения** процедуры оценки эффективности деятельности руководителей образовательных организаций, можно выделить наиболее часто встречающиеся:

*оценку показателей (индикативов)* качества деятельности руководителей образовательных организаций (например, в Московской области, где на первом этапе происходит заполнение руководителем образовательной организации таблицы достижений по установленной форме «Критерии оценки качества деятельности руководителей» определяются показатели и количество баллов, согласно методики расчета показателей);

*самоанализ результатов* (например, в Алтайском крае, где в число процедур оценки эффективности деятельности руководителя входит самоанализ результатов реализации программы развития организации);

*отзыв работодателя* (например, в Ярославской области, где основанием для проведения аттестации является отзыв работодателя об исполнении руководителем должностных обязанностей, направляемый в аттестационную комиссию для ознакомления с ним членов аттестационной комиссии. Отзыв должен содержать мотивированную всестороннюю и объективную оценку профессиональных, деловых качеств руководящего работника, результатов его профессиональной деятельности. Профессиональная деятельность руководящего работника оценивается на основе определения его соответствия квалификационным требованиям по замещаемой должности, его участия в решении поставленных перед образовательным учреждением задач, сложности выполняемой им работы, ее эффективности и результативности);

*экспертное оценивание* (например, в Томской области в рамках аттестации руководителей образовательных организаций экспертиза их профессиональной деятельности осуществляется с выездом экспертов в образовательные учреждения и составлением экспертного заключения. В Московской области Московская областная (региональная) комиссия: рассматривает представленные документы с целью оценки качества деятельности руководителей; готовит рекомендации по результатам оценки качества деятельности руководителей; направляет рекомендации руководителю администрации (главе) муниципального образования Московской области);

*тестирование* (например, в Чеченской республике, где тестирование руководителей образовательных организаций (стаж 1 год) на соответствие занимаемой должности осуществляет Центр оценки качества образования; в Нижегородской области, где тестирование является одним из этапов



процедуры, используется автоматизированная информационная система);

*собеседование* (например, в Нижегородской области, где руководители образовательных организаций проходят собеседование по вопросам, связанным с профессиональной деятельностью и представлением результатов реализации программы развития образовательной организации с обязательной компьютерной презентацией).

Анализ показал, что **спектр показателей и критериев оценки** эффективности деятельности руководителей образовательных организаций достаточно широк. Например, в Ямало-Ненецком автономном округе оценка эффективности деятельности руководителей образовательных организаций осуществляется на основании целевых показателей эффективности работы государственных учреждений и критериев оценки эффективности и результативности работы их руководителей. В Орловской области критерии, показатели оценки эффективности деятельности руководителей образовательных организаций определяются с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности учреждения, которые в свою очередь определяются с учетом отраслевых целевых индикаторов. В Московской области утверждены общие критерии оценки качества деятельности руководителей (показатели и количество баллов/методика расчета показателей). Следует отметить, что на текущий момент есть регионы, в которых разработаны четкие критерии, показатели, периодичность и источники оценки эффективности деятельности руководителей образовательных организаций. Но при этом критерии и показатели в регионах разнятся и носят достаточно субъективный характер с точки зрения источников представления и подтверждения информации.

Для обеспечения объективности оценки важно при формировании модельной методики оценки эффективности деятельности руководителей образовательных организаций Челябинской области связать показатели оценки с данными, имеющимися в информационных системах федерального и регионального уровней, а также на официальных сайтах образовательных организаций.

Анализ практики регионов РФ показал вариативность формулирования **целей проведения** оценки эффективности деятельности руководителей образовательных организаций:

установление соответствия уровня квалификации руководителя образовательной организации требованиям, предъявляемым к должности, на основе оценки его профессиональной деятельности;

выработка и принятие решений по распределению стимулирующего фонда оплаты труда;

выработка и принятие решений по эффективному управлению качеством образования.

*Таким образом*, изученный опыт свидетельствует о вариативности понимания субъектами Российской Федерации оценки эффективности деятельности руководителей образовательных организаций.

Во всех исследованных регионах РФ проходит процедура аттестации

руководителей образовательных организаций (как централизованно на уровне региона, так и по муниципальным образованиям).

Оценка эффективности деятельности руководителей образовательных организаций в большинстве из анализируемых регионов РФ напрямую связана с процедурой аттестации и выступает инструментом, устанавливающим взаимосвязь показателей качества предоставляемых образовательной организацией государственных (муниципальных) услуг и эффективностью деятельности руководителя образовательной организации.

В отдельных субъектах РФ оценка эффективности деятельности руководителей образовательных организаций как самостоятельная процедура обеспечивает обоснование заключения эффективного контракта с руководителем образовательной организации, а также информационное и мониторинговое сопровождение введения эффективного контракта.

Существующие показатели и критерии оценки эффективности деятельности руководителей образовательных организаций в регионах разнятся, также, как и степень технологичности их сбора и объективности представления.

При формировании модельной методики оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации Челябинской области, полученные результаты анализа региональных практик целесообразно учитывать в качестве ее методологического обоснования.

#### *Анализ практик оценки эффективности деятельности руководителей образовательных организаций муниципальных образований Челябинской области*

Анализ практического опыта проведения оценки эффективности деятельности руководителей образовательных организаций в муниципальных образованиях Челябинской области осуществлялся на основании материалов, размещённых в открытых источниках – официальных сайтах органов местного самоуправления и/или органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования.

Были изучены официальные сайты всех 43 (100%) муниципальных образований. Из них в открытом доступе была представлена необходимая для анализа информация на официальных сайтах 33 муниципальных образований (76%), в их числе 10 (63%) городских округов и 23 (53,4%) муниципальных образований Челябинской области. Кроме того, была изучена практика аттестации руководителей образовательных организаций, подведомственных Министерству образования и науки Челябинской области.

Целью анализа явилось изучение подходов муниципальных образований Челябинской области к оценке эффективности деятельности руководителей образовательных организаций, а также к проведению процедуры аттестации руководителей образовательных организаций.

Для достижения данной цели решались следующие задачи:

изучить формы проведения процедуры оценки эффективности деятельности руководителей образовательных организаций;

изучить критерии и показатели процедуры оценки эффективности деятельности руководителей образовательных организаций;

выявить тенденции и определить подходы к структуре и содержанию модельной методики оценки эффективности деятельности руководителей образовательных организаций Челябинской области (не нарушая при этом требований Трудового кодекса РФ и Федерального закона 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

Оценка эффективности деятельности руководителей образовательных организаций регламентируется как на региональном (для образовательных организаций, подведомственных Министерству образования и науки Челябинской области), так и на муниципальном уровнях.

Изучение опыта территорий Челябинской области в сфере оценки эффективности деятельности руководителей образовательных организаций, включая процедуру аттестации на соответствие занимаемой должности руководителя (заместителя руководителя, кандидата на должность руководителя) образовательной организации, указывает на учет нормативных оснований и методологических подходов (ценностно-смысловой, системно-деятельностный и компетентностный) в понимании этой процедуры. Тем не менее, на данный момент в муниципальных образованиях Челябинской области нет процедур, которые напрямую заявлены как процедуры оценки эффективности руководителя образовательной организации. Исходя из изученных материалов, в муниципальных образованиях сложилось два варианта проведения оценки эффективности деятельности руководителей образовательных организаций.

*Первый вариант*, наиболее распространенный, при котором оценка эффективности проходит через процедуру аттестации руководителей образовательных организаций (оценка квалификации и профессиональных компетенций руководителя, а именно соответствие фактически выполняемых обязанностей требованиям Квалификационных характеристик; исполнение должностной инструкции; оценка показателей деятельности и развития образовательной организации; соблюдение действующего законодательства и т.д.).

*Второй вариант*, при котором данная процедура является самостоятельной и независимой (Магнитогорский городской округ: оценка эффективности деятельности муниципальных образовательных учреждений; Верхнеуфалейский городской округ: оценка качества труда руководителей образовательных организаций).

Анализируя формы и инструментарий процедур, которые можно отнести к оценке эффективности деятельности руководителей образовательных организаций, можно выделить следующие:

*Самоанализ* (образовательные организации, подведомственные Министерству образования и науки Челябинской области, Агаповский, Пластовский, Кусинский муниципальные районы, Кыштымский и

Челябинский городские округа), который (на примере документов отдельных муниципальных образований) включает: заполнение листов самоанализа руководителем или кандидатом (Агаповский муниципальный район); заполнение листа самооценки профессионализма и результатов деятельности (Кусинский муниципальный район); заполнение листа самооценки профессиональной деятельности (Кыштымский городской округ).

*Собеседование* (Ашинский, Брединский, Верхнеуральский, Еткульский, Кунашакский, Октябрьский, Троицкий, Увельский Катав-Ивановский, муниципальные районы, Кыштымский, Карабашский, Челябинский городские округа), которое предусматривает индивидуальное устное собеседование в форме свободной беседы с руководителем по вопросам, связанным с исполнением должностных обязанностей (опыт Ашинского, Брединского, Верхнеуральского муниципальных районов); письменное собеседование, а также представление результатов реализации программы развития образовательной организации. Результаты заносятся в оценочный лист и в экспертное заключение (Еткульский муниципальный район); индивидуальное собеседование проводится членами аттестационной комиссии в форме свободной беседы по вопросам, связанным с исполнением должностных обязанностей по должности руководителя (Катав-Ивановский муниципальный район); оценка аттестационной комиссией профессиональной и коммуникативной компетентности аттестуемого с заполнением экспертного листа (Кунашакский муниципальный район); представление отчета о реализации программы развития образовательной организации на заседании аттестационной комиссии (практика Кыштымского и Карабашского городских округов).

*Защита образовательного проекта* по вопросам развития образования (Верхнеуральский, Кунашакский, Саткинский, Чесменский муниципальные районы, Челябинский городской округ), в ходе которого аттестационная комиссия оценивает актуальность, целесообразность, структурированность содержания, технологическую обеспеченность, результативность и презентабельность образовательного проекта и заполняет экспертный лист (Кунашакский муниципальный район); или проводится публичная защита программы кандидата на должность руководителя образовательной организации, программы развития организации или выполнения программы развития образовательной организации за период до аттестации руководителя образовательной организации (опыт Челябинского городского округа); или предусматривается защита Программы развития образовательной организации, включающую в себя требования к условиям реализации основных образовательных программ, в том числе кадровым, финансовым, материально-техническим и иным условиям (практика Чесменского муниципального района).

*Представление* (Озерский городской округ, Агаповский, Варненский, Нязепетровский, Пластовский, Сосновский, Увельский и Уйский

муниципальные районы) может включать представление результатов аттестации образовательной организации (Агаповский муниципальный район); мотивированную всестороннюю оценку профессиональных, деловых качеств аттестуемого, результатов профессиональной деятельности руководителя на основе квалификационной характеристики по занимаемой должности, информацию о прохождении аттестуемым повышения квалификации (опыт Варненского и Увельского муниципальных районов); оценку профессиональной компетентности руководителя за аттестационный период (Нязепетровский муниципальный район).

*Тестирование* (образовательные организации, подведомственные Министерству образования и науки Челябинской области; Брединский, Катав-Ивановский, Октябрьский, Саткинский муниципальные районы) как форма процедуры оценки деятельности руководителя образовательной организации означает письменные ответы на вопросы из единого перечня утвержденных общих и специальных вопросов. Тестирование проводится в день проведения аттестации. В случае, если кандидат ответил неправильно более чем на 25% вопросов, он считается не прошедшим тестирование и к индивидуальному собеседованию не допускается (образовательные организации, подведомственные Министерству образования и науки Челябинской области).

*Отзыв работодателя* (на примере Чесменского муниципального района) предусматривает, что при подготовке представления от лица, претендующего на замещение должности руководителя, могут быть затребованы рекомендации, характеристики с прежнего места работы, иные документы, характеризующие его трудовую деятельность.

Также следует отметить, что некоторые муниципальные образования проводят поэтапную экспертизу/оценку профессиональной компетентности аттестуемого. Например, в Кусинском муниципальном районе экспертиза профессиональной компетентности заявителя осуществляется по двум направлениям: оценка уровня профессиональной компетентности в форме собеседования, самооценки профессионализма и результатов деятельности; оценка результативности практической деятельности.

При этом второе направление проводится в форме представления портфолио руководителя – материалов, отражающих практические результаты управленческой деятельности аттестуемого, итогов мониторинга успешности работы с педагогическим коллективом, обучающимися, воспитанниками – для аттестующихся на соответствие занимаемой должности.

Помимо этого, в некоторых муниципальных образованиях этапы процедуры связаны с обязательной очередностью прохождения аттестационных испытаний (например, г. Челябинск). Так, например, в Миасском городском округе оценочная процедура проходит в три этапа: первый (заочный) – экспертиза аттестационных документов кандидата. В случае полного соответствия аттестационных документов требованиям квалификационных характеристик должностей работников образования,

согласно Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, кандидат проходит на второй этап аттестации. Второй этап (очный) – тестирование по общим и специальным вопросам нормативно-правовой базы управления в сфере образования. В случае успешного прохождения тестирования кандидат приглашается на третий этап аттестации и автоматически зачисляется в резерв руководящих работников. Кандидат, набравший наибольшее количество баллов по результатам тестирования, проходит на третий этап. Если несколько кандидатов набрали одинаковое количество баллов, то все они переходят на третий этап аттестации. Третий этап (очный) – собеседования членов комиссии с кандидатом.

Анализ применяемых в практике муниципальных образований Челябинской области критериев и показателей процедур, которые можно отнести к оценке эффективности деятельности руководителя образовательной организации, можно выделить базовые направления.

1. Эффективность деятельности организации:

функционирование (с учетом внутренней системы оценки качества образования): основная деятельность, финансово-экономическая деятельность, работа с кадрами;

развитие: реализация программы развития образовательной организации, инновационная деятельность (наличие статуса федеральной или региональной инновационной площадки, базовой/опорной/стажировочной площадки), популяризация и повышение имиджа образовательной организации.

2. Саморазвитие руководителя: исполнительская дисциплина, участие в конкурсах; научно-методическая деятельность; гражданская активность.

3. Нормативно-правовая компетентность руководителя: знания нормативно-правовой базы всех уровней системы образования.

4. Коммуникативная компетентность руководителя: публичная защита, ораторское искусство; самопрезентация.

Необходимо отметить, что в связи с разнообразием форм, а также отсутствием четкого и единого нормативного и методологического обоснования критериев и показателей процедур, которые можно отнести к оценке эффективности деятельности руководителя, возрастает субъективность в интерпретации понимания данной процедуры муниципальными образованиями.

*В итоге*, по результатам проведенного анализа практик оценки эффективности деятельности руководителей образовательных организаций муниципальных образований Челябинской области можно сделать следующие выводы:

отсутствует единство в понимании и использовании оценки эффективности деятельности руководителей образовательных организаций как оценочной процедуры;

из представленных процедур, которые можно отнести к оценке эффективности деятельности руководителей образовательных организаций,

большинство проходит через процедуру аттестации руководителей (94%) и лишь в двух муниципальных образованиях (6%) являются независимыми;

выявленный спектр и значения показателей и критериев оценки эффективности деятельности руководителей образовательных организаций широк и разнообразен, источники предоставления данных часто не определены, что снижает объективность и сравнимость результатов.

При формировании модельной методики оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации Челябинской области, полученные результаты анализа практики муниципальных образований целесообразно учитывать в качестве обоснования ее структуры и содержания, отбора критериев и показателей, а также источников предоставления информации.

*В целом, анализ региональных и муниципальных практик оценки эффективности деятельности руководителей образовательных организаций показывает возможные направления перехода к единой (региональной) модельной методике оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации. Такая модельная методика может применяться для оценки эффективности деятельности руководителей образовательных организаций дошкольного образования, общего образования, дополнительного образования по обеспечению функционирования образовательной организации, ее развития, повышения качества оказания образовательных услуг.*

#### **1.4. Нормативные основания модельной методики оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации**

Представляемая модельная методика оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации основывается на нормативных актах, которые определяют правовые подходы к оценке деятельности руководителя образовательной организации и закрепляют полномочия органов управления образованием различных уровней по данному направлению.

Основаниями разработки модельной методики и оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации являются документы *федерального уровня*:

1. Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (Статья 51. Правовой статус руководителя образовательной организации)<sup>8</sup>;

2. Федеральный закон от 06.10.2003 г. № 131-ФЗ (ред. от 02.08.2019 г.) «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» (Статья 18.1. Оценка эффективности деятельности органов местного самоуправления)<sup>9</sup>;

3. Указ Президента Российской Федерации от 28.04.2008 г. № 607

---

<sup>8</sup> Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 N 273-ФЗ (последняя редакция) режим доступа – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_140174/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/) – Дата обращения: 11.09.2019.



(ред. от 09.05.2018 г.) «Об оценке эффективности деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов»<sup>10</sup>;

4. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»<sup>11</sup>;

5. Постановление Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 г. № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»<sup>12</sup>;

6. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 г. № 761н (ред. от 31.05.2011 г.) «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (ЕКС состоит из квалификационных характеристик, содержащих должностные обязанности и требования, предъявляемые к уровню знаний и квалификации руководителей)<sup>13</sup>;

7. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 02.08.2019) (Статья 275. Заключение трудового договора с руководителем организации).

*На региональном уровне* в качестве оснований разработки модельной методики и оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации выступают:

1. Постановление Губернатора Челябинской области от 23.03.2013 г. № 94 «О мерах по реализации Указа Президента Российской Федерации от 28 апреля 2008 г. № 607 «Об оценке эффективности деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов» (с изменениями на 15.03.2018 г.);

2. Постановление правительства Челябинской области от 28.12.2017 г. № 732-П «О государственной программе Челябинской области «Развитие образования в Челябинской области»;

3. Приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 24.09.2018 г. № 01/2730 «Об утверждении Дорожной карты разработки и внедрения региональной модели оценки эффективности деятельности

---

9 Федеральный закон от 06.10.2003 N 131-ФЗ (ред. от 02.08.2019) "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2019) – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_44571/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_44571/) – Дата обращения: 11.09.2019.

10 Указ Президента РФ от 28 апреля 2008 г. N 607 "Об оценке эффективности деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов" (с изменениями и дополнениями) – Режим доступа: <http://base.garant.ru/193208/#ixzz5zDWcKdHs> – Дата обращения: 11.09.2019.

11 Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» – Режим доступа: <http://kremlin.ru/acts/bank/43027> – Дата обращения: 11.09.2019.

12 Постановление Правительства РФ от 26.12.2017 N 1642 (ред. от 14.08.2019) "Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Развитие образования" – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_286474/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_286474/) – Дата обращения: 11.09.2019.

13 Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 августа 2010 г. N 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" (с изменениями и дополнениями) – Режим доступа: <http://base.garant.ru/199499/#ixzz5zDb0Rnki> – Дата обращения: 11.09.2019



руководителя образовательной организации в системе образования Челябинской области» (определены мероприятия, сроки, ответственные и ожидаемые результаты разработки и внедрения региональной модели оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации).

Основаниями для оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации на муниципальном уровне служат распорядительные акты органов местного самоуправления и органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования.

*Следует отметить, что указанные выше действующие федеральные и региональные документы, являясь нормативными основаниями модельной методики оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации, регламентируют управленческие действия в отношении оценки профессиональной деятельности руководителей образовательных организаций дошкольного образования, общего образования, дополнительного образования, среднего профессионального образования.*

#### *1.5. Методологические подходы к структуре и содержанию модельной методики оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации*

Важное значение для определения структуры и содержания модельной методики оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации имеет система наиболее общих принципов, положений и методов. В качестве основы для разработки модельной методики использовалось несколько методологических оснований и подходов.

Как основа отбора критериев и показателей оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации использовалась Методология профессионального стандарта деятельности руководителя образовательной организации.

Профессиональный стандарт руководителя образовательной организации – проектный документ, который описывает уровень квалификации, обязанности и трудовые функции, возложенные на этого работника; содержит официальное наименование должности («Руководитель образовательной организации») и цели этого вида профессиональной деятельности, различающиеся в зависимости от уровня квалификации, общие в части повышения эффективности работы организации, повышения качества образовательных услуг.

Важно для отбора критериев и показателей, что в проекте профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» обозначены обобщенные функции руководителя образовательной организации: руководство организацией; развитие организации; управление ресурсами, имеющимися в распоряжении организации; представление интересов организации в контактах с органами

власти, местного самоуправления и другими организациями (в том числе и зарубежными, если речь идет о высшем образовании); управление исследовательской, аналитической, конструкторской и учебно-производственной деятельностью.

В качестве ориентира разработчиками модельной методики использована характеристика отдельных трудовых функций, которая содержит в себе подробное описание отдельных действий, которые должен совершать руководитель для выполнения каждой отдельной функции.

Основанием определения индикативных показателей оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации стала Методика расчета показателей «Эффективность управления качеством образовательной деятельности», применяемая Рособрнадзором для оценки эффективности региональных систем оценки качества образования и региональных управленческих механизмов. Оценка проводится по нескольким направлениям, одно из которых система мониторинга эффективности руководителей всех общеобразовательных организаций региона.

Оценка в рамках указанной методики проводится по нескольким направлениям, одно из которых – это система мониторинга эффективности руководителей всех общеобразовательных организаций региона. Для оценки использовались такие параметры как наличие обоснованных целей; наличие показателей эффективности, соответствующих целям; наличие показателей по формированию кадрового резерва и по квалификации в области управления; наличие системы оценки компетенций руководителей; учет специфики образовательной организации при оценке эффективности руководителей; наличие мониторинга показателей; проведение анализа результатов мониторинга; наличие адресных рекомендаций по результатам анализа; наличие системы юридически значимых последствий оценки эффективности; наличие мероприятий по повышению эффективности руководителей ОО в соответствии с рекомендациями. Всё перечисленное учитывает реализацию полного управленческого цикла, что является значимым для системы образования Челябинской области.

Некоторые методологические подходы были заимствованы из практики применения субъектами Российской Федерации и территориями Челябинской области для формирования структуры и содержания модели.

Подробный анализ региональных (субъекты РФ) и муниципальных (муниципальные образования Челябинской области) практик оценки эффективности деятельности руководителей образовательных организаций, включая процедуру аттестации на соответствие занимаемой должности руководителя (заместителя руководителя, кандидата на должность руководителя) образовательной организации» представлен в пункте 1.3 настоящей модельной методики.

Безусловно методологическими основаниями выступили региональные концепции (Челябинской области): системы оценки качества

образования<sup>14</sup>; информационной политики в системе образования<sup>15</sup>; регионального экспертного сообщества в сфере оценки качества образования<sup>16</sup>, индикативные показатели, реализации которых использовались для отбора содержания индикативов модели.

Содержание региональных концепций, определяющих региональную политику в сфере образования, позволяют совершенствовать механизмы управления образованием на различных уровнях (региональном, муниципальном и институциональном), что обеспечивает деятельность образовательной организации, ее развитие и повышение качества оказания образовательных услуг.

Другим методологическим основанием стали мониторинги в системе образования Челябинской области: Мониторинг эффективности деятельности МОУО<sup>17</sup>, Мониторинг качества образовательных результатов<sup>18</sup>, Мониторинг ФГОС ОО<sup>19</sup>, Мониторинг ФГОС НОО ОВЗ<sup>20</sup>.

Аналоговой моделью для разработки организационно-технологического компонента модели оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации (информационная система, формы отчетов, алгоритм проведения) послужила методика мониторинга эффективности деятельности органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, по реализации задач государственной политики в сфере образования и молодежной политики<sup>21</sup>.

14 Концепция региональной системы оценки качества образования Челябинской области (приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 14.12.2016 г. № 01/3525)

15 Концепция информационной политики в системе образования Челябинской области (приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 18.12.2018 г. № 03/3669)

16 Концепция регионального сетевого экспертного сообщества в сфере оценки качества образования (приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 24.12.2016 г. № 01/3758)

17 Методика мониторинга эффективности деятельности органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, по реализации задач государственной политики в сфере образования и молодежной политики (приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 24.10.2018 г. № 01/3144) – Режим доступа: <https://rcokio.ru/documents/regionalnye-dokumenty-1/obutverzhdanii-metodiki-monitoringa-effektivnosti-deyatelnosti-organo> – Дата обращения: 11.09.2019.

18 Приказ Министерства и науки Челябинской области от 28.02.2018 г. № 03/525 «О вводе в промышленную эксплуатацию автоматизированной информационной системы «Управление качеством общего образования» – Режим доступа: [https://rcokio.ru/files/upload/okop/prikaz\\_moin\\_525\\_%D0%BE\\_vvode\\_v\\_pfomashlennuyu\\_expluatatsiyu\\_ais\\_ukoo.pdf](https://rcokio.ru/files/upload/okop/prikaz_moin_525_%D0%BE_vvode_v_pfomashlennuyu_expluatatsiyu_ais_ukoo.pdf) – Дата обращения: 11.09.2019.

19 Приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 23 апреля 2019 года № 01/1529 «О проведении мониторинга качества условий реализации основных общеобразовательных программ в соответствии с требованиями ФГОС общего образования в общеобразовательных организациях Челябинской области» – Режим доступа: [https://www.rcokio.ru/files/publications/Prikaz\\_MOiN\\_Monitoring\\_FGOS\\_OO.pdf](https://www.rcokio.ru/files/publications/Prikaz_MOiN_Monitoring_FGOS_OO.pdf) – Дата обращения: 11.09.2019.

20 Приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 15 мая 2019 года №01/1771 «О проведении мониторинга качества условий реализации адаптированных основных общеобразовательных программ в соответствии с требованиями ФГОС обучающихся с ОВЗ и ФГОС образования обучающихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями) в общеобразовательных организациях Челябинской области» – Режим доступа: [https://rcokio.ru/files/publications/Prikaz\\_MOiN\\_Monitoring\\_FGOS\\_OVZ.pdf](https://rcokio.ru/files/publications/Prikaz_MOiN_Monitoring_FGOS_OVZ.pdf) – Дата обращения: 11.09.2019.

21 Методика мониторинга эффективности деятельности органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, по реализации задач государственной политики в сфере образования и молодежной политики / авторы: Келлер А.В., Барабас А.А., Баранова Ю.Ю., Боровых И.С., Школьникова М.Ю., Орехова Т.А., Солодкова Е.А., Петрова И.Ю., Латыпова И.В., Маркина Е.И., Климова Ю.Б., Бенко Е.В.: - Челябинск: ГБУ ДПО РЦОКИО, 2018. – 66 с.

В качестве научной основы моделирования методики оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации послужили системно-деятельностный и информационный подходы, определившие как структуру модели (совокупность целевого, содержательного, организационно-технологического и результативного компонентов), так и ее представление в виде информационной системы (модуля). Информационный подход является ключевым и выступает как научная основа модельной методики оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации наряду с системно-деятельностным подходом, который позволяет реализовать задачи оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации.

Применение квалиметрического подхода обеспечивает объективность расчетных значений и сравнимость полученных данных (что выступает сильной стороной организационно-технологического компонента), а компетентностный подход применен при формулировании управленческих решений по уровням управления (в рамках результативного компонента).

В обобщенном виде Модель оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации по обеспечению деятельности образовательной организации, ее развития, повышения качества оказания образовательных услуг (Челябинская область) представлена в таблице 1.

Таблица 1

Модель оценки эффективности деятельности образовательной организации по обеспечению деятельности образовательной организации, ее развития, повышения качества оказания образовательных услуг (Челябинская область)

Целевой компонент	
Нормативные основания оценки эффективности деятельности руководителей образовательной организации	Нормативные акты: федеральные региональные распоряжительные акты органов местного самоуправления и органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования
Методологические подходы оценки эффективности деятельности руководителей образовательной организации	Методология профессионального стандарта деятельности руководителя образовательной организации. Методика оценки эффективности региональных систем оценки качества образования (Рособрнадзор). Практика субъектов РФ и территорий Челябинской области. Региональные концепции (Челябинской области): оценки качества образования; информационной политики в системе образования; сетевого экспертного сообщества в сфере оценки качества образования. Мониторинг эффективности деятельности органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, по реализации задач государственной политики в сфере образования и молодежной политики (Челябинская область) Системно-деятельностный, информационный, квалиметрический и компетентностный подходы
Объекты оценки эффективности деятельности руководителей образовательной организации	Результаты деятельности руководителя образовательной организации дошкольного образования. Результаты деятельности руководителя общеобразовательной организации. Результаты деятельности руководителя образовательной организации дополнительного образования

Цель и задачи оценки эффективности деятельности руководителей образовательной организации	<p>Цель: оценка эффективности деятельности руководителя образовательной организации по обеспечению деятельности образовательной организации, ее развития, повышения качества оказания образовательных услуг.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>определить уровень эффективности руководства образовательной деятельностью образовательной организации;</li> <li>определить уровень эффективности руководства развитием образовательной организации;</li> <li>определить уровень эффективности управления ресурсами образовательной организации;</li> <li>определить уровень эффективности руководства представлением организации в отношениях с органами государственной власти, органами местного самоуправления, общественными и иными организациями;</li> <li>определить в целом уровень эффективности руководства образовательной организацией</li> </ul>
Принципы оценки эффективности деятельности руководителей образовательной организации	<p>Целевого назначения.</p> <p>Объективности и достоверности информации.</p> <p>Сравнимости данных.</p> <p>Технологичности.</p> <p>Применимости результатов.</p> <p>Открытости и сопоставимости результатов.</p>
Ожидаемые результаты и эффекты оценки эффективности деятельности руководителей образовательной организации	<p>Результаты:</p> <p>Определение уровня эффективности деятельности руководителя образовательной организации (дошкольного образования, общеобразовательной организации, образовательной организации среднего профессионального образования).</p> <p>Применение результатов оценки для других процедур оценки качества образования (аттестации руководителей образовательных организаций, оценки эффективности деятельности МОУО).</p> <p>Эффекты:</p> <p>Эффективное управление кадровым ресурсом руководителей образовательных организаций Челябинской области.</p> <p>Управление повышением профессиональных компетентностей руководителей</p>

	<p>образовательных организаций (адресность, персонализация).</p> <p>Развитие кадрового резерва руководителей образовательных организаций.</p> <p>Развитие региональной системы оценки качества образования.</p> <p>Обеспечение результатов реализации региональных концепций: информационной политики в системе образования; регионального экспертного сообщества в сфере оценки качества образования.</p>
	<p><i>Содержательный компонент</i></p>
<p>Направления деятельности организаций</p> <p>оценки эффективности руководителей образовательной организации</p>	<p>Направление 1: Руководство реализацией образовательных программ образовательной организации.</p> <p>Направление 2: Руководство реализацией программы развития образовательной организации.</p> <p>Направление 3: Управление ресурсами образовательной организации.</p> <p>Направление 4: Представление образовательной организации в отношениях с органами государственной власти, органами местного самоуправления, общественными и иными организациями.</p> <p><i>Направление 1: Руководство реализацией образовательных программ образовательной организации.</i></p> <p>1.1. Результативность руководства разработкой образовательных программ образовательной организации.</p> <p>1.2. Результативность организации и управления реализацией образовательных программ образовательной организации.</p> <p>1.3. Результативность управления процессами достижения образовательных и социокультурных результатов и эффектов деятельности образовательной организации.</p> <p>1.4. Результативность организации регулярного мониторинга и оценки реализации и корректировки образовательных программ образовательной организации.</p> <p><i>Направление 2: Руководство реализацией программы развития образовательной организации.</i></p> <p>2.1. Результативность руководства разработкой программы развития образовательной организации.</p> <p>2.2. Результативность управления деятельностью образовательной организации по реализации программы развития.</p> <p>2.3. Результативность организации профессиональной и общественной оценки достижений образовательной организации.</p>
<p>Критерии оценки эффективности деятельности руководителей образовательной организации; показатели (общие, специфические) оценки эффективности деятельности руководителей образовательной организации</p>	

	<p>Направление 3: Управление ресурсами образовательной организации.</p> <p>3.1. Результативность распределения и использования ресурсов деятельности образовательной организации (финансово-экономических, материальных).</p> <p>3.2. Результативность обеспечения функционирования внутреннего информационного пространства, его интеграции во внешнее информационное пространство.</p> <p>3.3. Результативность формирования и функционирования системы оценки качества кадрового ресурса.</p> <p>3.4. Результативность обеспечения охраны труда, здоровья и экологической безопасности образовательной организации, обеспечение безопасной образовательной среды</p> <p>Направление 4: Представление образовательной организации в отношениях с органами государственной власти, органами местного самоуправления, общественными и иными организациями.</p> <p>4.1. Результативность организации взаимодействия образовательной организации с субъектами внешнего окружения.</p> <p>4.2. Результативность взаимодействия с субъектами внешнего окружения.</p> <p>4.3. Результативность обеспечения открытости и доступности для всех участников образовательных отношений информации об образовательной организации</p>
<p>Источники данных для оценки эффективности деятельности руководителей образовательной организации</p>	<p>Статистическая и ведомственная отчетность, размещенная в информационных системах и на информационных ресурсах: ГИС «Образование в Челябинской области». Bus.gov.ru (независимая оценка качества). Региональные информационные системы (ИС «Управление качеством общего образования», ИС «Аттестация педагогических работников», ИС «Мониторинг библиотек»).</p> <p>Данные федерального статистического наблюдения Форма ОО-1, Форма ОО-2, Форма 85к Форма 1-ДО).</p> <p>Мониторинги в системе образования (Мониторинг системы образования, Оценка эффективности МОУО, Мониторинг ФГОС ОО, Мониторинг ФГОС НОО ОВЗ, Оценка эффективности МОУО, Мониторинг сформированности ИК-инфраструктуры).</p> <p>Официальные сайты образовательных организаций</p>
<p>Уровни оценки эффективности деятельности руководителей образовательной организации</p>	<p>Оптимальный Допустимый</p>



	Критический
<i>Организационно-технологический компонент</i>	
Функциональные карты оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации (функциональные карты)	<p>Функциональная карта оценки эффективности деятельности руководителя дошкольной образовательной организации.</p> <p>Функциональная карта оценки эффективности деятельности руководителя общеобразовательной организации.</p> <p>Функциональная карта оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации дополнительного образования.</p> <p>Функциональная карта оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации среднего профессионального образования.</p>
Порядок проведения оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации на основе функциональных карт	<p>Подготовительный этап (региональный, муниципальный, институциональный уровни).</p> <p>Диагностический этап (региональный, муниципальный, институциональный уровни)</p> <p>Этап автоматизированной обработки данных.</p>
Порядок предоставления результатов оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации	Структура и содержание отчетов по результатам оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации.
Информационно-технологическое обеспечение	Информационная система ИС «Оценка эффективности управления» модуль «Оценка эффективности руководителя образовательной организации».
<i>Результативный компонент</i>	
Направленность управленческих решений по результатам	<p>Решения регионального уровня по результатам оценки эффективности деятельности руководителей образовательных организаций Челябинской области (управление повышением квалификации и непрерывным профессиональным развитием руководителей образовательных организаций, оценка эффективности деятельности МОУО, концептуализация передового опыта; развитие кадрового резерва).</p> <p>Решения уровня учредителя образовательной организации по результатам оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации.</p> <p>Решения муниципального уровня по результатам оценки эффективности деятельности всех руководителей образовательных организаций (управление кадровым ресурсом, управление повышением профессиональных компетентностей, развитие кадрового резерва).</p> <p>Решения институционального уровня (обеспечение эффективного управления образовательной организацией по всем направлениям оценки результативности).</p>

Таким образом, в первом разделе авторами актуализирована разработка модельной методики оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации для развития системы образования Челябинской области; дан анализ позитивных практик оценки эффективности деятельности руководителей образовательных организаций; описаны нормативные основания и методологические подходы к модельной методике оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации; кратко представлена модель оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации.

Далее, в разделе 2, предлагается подробное описание каждого из четырех компонентов модели модельной методике оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации: целевого, содержательного, организационно-технологического и результативного.

## **2. Описание модельной методики оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации (дошкольного образования, общего образования, дополнительного образования) по обеспечению деятельности образовательной организации, ее развития, повышения качества оказания образовательных услуг**

### **2.1. Целевой компонент модельной методики оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации**

#### **Целевой компонент модельной методики оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации**

В рамках представленной модели оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации по обеспечению деятельности образовательной организации, ее развития, повышения качества оказания образовательных услуг (Челябинская область), важную роль играет целевой компонент.

**Целью** оценки является оценка эффективности деятельности руководителя образовательной организации по обеспечению деятельности образовательной организации, ее развития, повышения качества оказания образовательных услуг.

Реализация цели осуществляется через совокупность следующих **задач**:

определить уровень эффективности руководства образовательной деятельностью образовательной организации;

определить уровень эффективности руководства развитием образовательной организации;

определить уровень эффективности управления ресурсами образовательной организации;

определить уровень эффективности руководства представлением организации в отношениях с органами государственной власти, органами местного самоуправления, общественными и иными организациями;

определить в целом уровень эффективности руководства образовательной организацией (совокупный результат деятельности руководителя образовательной организации).

В соответствии с целью и задачами выделены следующие *объекты* оценки эффективности деятельности руководителей образовательной организации:

результаты деятельности руководителя образовательной организации дошкольного образования;

результаты деятельности руководителя общеобразовательной организации;

результаты деятельности руководителя образовательной организации дополнительного образования;

результаты деятельности руководителя образовательной организации среднего профессионального образования.

Модельная методика оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации основана на следующих принципах проведения процедуры оценки эффективности руководителя образовательной организации:

целевого назначения – получение необходимой и достаточной информации, исходя из цели и задач оценки;

объективности и достоверности информации – опора на объективные данные, получаемые из информационных систем федерального, регионального уровней;

сравнимости данных по всем объектам – отслеживание единообразных результатов по выделенным объектам, а также изучение динамики изменений в этих результатах;

сопоставимости результатов – единство подходов к определению уровней эффективности деятельности руководителя образовательной организации в зависимости от совокупности полученных показателей результативности по всем направлениям оценки;

применимости результатов – возможность использования результатов оценки как индикаторов эффективности деятельности руководителей образовательных организаций;

информационной открытости – публичности самой процедуры оценки, а также представления результатов;

технологичности – обеспечивающий наиболее эффективное (в смысле результативности работы руководителей) использование потенциала/компетентностей данного руководителя образовательной организации для управления функционированием и развитием образовательной организации.

Постановка цели и задач на основе выше представленной совокупности принципов позволяет спрогнозировать ожидаемые результаты оценки эффективности деятельности руководителей образовательных организаций.

Ожидаемыми результатами выступают:

определение уровня эффективности деятельности руководителя образовательной организации (дошкольного образования, общеобразовательной организации, образовательной организации дополнительного образования, среднего профессионального образования);

применение результатов оценки эффективности для других процедур оценки качества образования (аттестации руководителей образовательных организаций, оценки эффективности деятельности МОУО).

Среди эффектов оценки эффективности деятельности руководителей образовательной организации можно выделить следующие:

эффективное управление кадровым ресурсом руководителей образовательных организаций Челябинской области;

эффективное управление повышением профессиональных компетентностей руководителей образовательных организаций (адресность, персонализация);

эффективное управление развитием кадрового резерва руководителей образовательных организаций;

прогнозируемое и управляемое развитие региональной системы оценки качества образования;

обеспечение результатов реализации региональных концепций: информационной политики в системе образования<sup>22</sup>;

сетевого регионального экспертного сообщества в сфере оценки качества образования<sup>23</sup>.

*Реализация целевого компонента осуществляется через содержательный компонент.*

## *2.2. Содержательный компонент модельной методики оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации*

В содержательном компоненте модели оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации дается характеристика направлениям и критериям оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации по обеспечению деятельности образовательной организации, ее развития, повышения качества оказания образовательных услуг.

В соответствии с обобщенными трудовыми функциями, которые представлены в проекте профессионального стандарта руководителя образовательной организации, определены *направления оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации*:

направление 1: руководство реализацией образовательных программ образовательной организации;

направление 2: руководство реализацией программы развития образовательной организации;

---

22 Концепция информационной политики в системе образования Челябинской области : (утверждена приказом Министерства образования и науки Челябинской области от 18.12.2018 г. № 03/3669) / Министерство образования и науки Челябинской области. - Челябинск: РЦОКИО, 2018. – 78 с.

23 Приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 24.12.2018 г. № 03/3758

направление 3: управление ресурсами образовательной организации;

направление 4: представление образовательной организации в отношениях с органами государственной власти, органами местного самоуправления, общественными и иными организациями.

По каждому из выделенных направлений определены критерии оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации по обеспечению деятельности образовательной организации, ее развития, повышения качества оказания образовательных услуг (таблица 2).

Таблица 2

Направления и критерии оценки эффективности деятельности образовательной организации по обеспечению деятельности образовательной организации, ее развития, повышения качества оказания образовательных услуг

№ п/п	Направление оценки, характеристика	Критерии оценки	
		Наименование	Характеристика
1.	Руководство реализацией образовательных программ образовательной организации (характеризуется оценкой результативности деятельности руководителя по руководству функционированием, разработкой, реализацией, мониторингом и оценкой образовательных программ, обеспечением результативности образовательной деятельности)	1.1.Результативность разработки образовательных программ организации	Характеризуется разработанностью и нормативным закреплением в образовательной организации образовательных программ: обеспечивающих реализацию федеральных государственных образовательных стандартов и требований, иных установленных требований; учитывающих интересы родителей и обучающихся, коллектива образовательной организации, местного сообщества и ключевых партнеров
		1.2.Результативность управления реализацией образовательных программ образовательной организации	Характеризуется реализацией образовательной организацией образовательных программ: на основе отбора средств обучения и воспитания, методов и технологий образования, отвечающих целям и задачам реализуемых программ, запросам социума, учитывающих состояние здоровья и возможности обучающихся, ресурсы образовательной организации; с привлечением представителей всех участников образовательных отношений в целях обеспечения эффективности образовательного процесса и достижения образовательных результатов обучающихся

Модельная методика оценки эффективности деятельности  
руководителя образовательной организации по обеспечению деятельности  
образовательной организации, ее развития, повышения качества оказания  
образовательных услуг (Челябинская область) – (Модельная методика оценки  
эффективности деятельности руководителя  
образовательной организации)

### Содержание

<b>1. Общие положения .....</b>	<b>3</b>
1.1. Обозначения и сокращения .....	3
1.2. Актуальность разработки модельной методики оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации для развития системы образования Челябинской области .....	5
1.3. Анализ региональных и муниципальных практик оценки эффективности деятельности руководителей образовательных организаций, включая процедуру аттестации на соответствие занимаемой должности руководителя (заместителя руководителя, кандидата на должность руководителя) образовательной организации...	8
1.4. Нормативные основания модельной методики оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации.....	23
1.5. Методологические подходы к структуре и содержанию модельной методики оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации.....	26
<b>2. Описание модельной методики оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации по обеспечению деятельности образовательной организации, ее развития, повышения качества оказания образовательных услуг .....</b>	<b>37</b>
2.1. Целевой компонент модельной методики оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации	37
2.2. Содержательный компонент модельной методики оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации .....	40
2.3. Организационно-технологический компонент модельной	55

методики оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации .....	
2.4. Результативный компонент модельной методики оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации.....	63
<b>Приложения</b>	
1. Направления, критерии и показатели оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации.....	67
2. Функциональные карты оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации.....	90



## 1. Общие положения

### 1.1. Обозначения и сокращения

ВСОКО	Внутренняя система оценки качества образования
РСОКО	Региональная система оценки качества образования
МОУО	Органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования
ЕСОКО	Единая (общероссийская) система оценки качества образования)
ОО	Образовательная организация
ФГБУ ФИОКО	Федеральное государственное бюджетное учреждение «Федеральный институт оценки качества образования»
ДОО	Дошкольная образовательная организация
ООДОП	Образовательная организация дополнительного образования
Форма ОО-1	«Сведения об организации, осуществляющей подготовку по образовательным программам начального общего, основного общего, среднего общего образования»
Форма ОО-2	«Сведения о материально-технической и информационной базе, финансово –экономической деятельности общеобразовательной организации»
Форма 85к	«Сведения о деятельности организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования, присмотр и уход за детьми»
Форма 1-ДО	«Сведения об учреждении дополнительного образования детей»
ООП	Основная образовательная программа
ООП ДО	Основная образовательная программа дошкольного образования
ООП НОО	Основная образовательная программа начального общего образования
ООП ООО	Основная образовательная программа основного общего образования
ООП СОО	Основная образовательная программа среднего общего образования
ДООП	Дополнительная основная образовательная программа
АООП	Адаптированная основная общеобразовательная программа
ИС «Мониторинг ФГОС»	Региональная информационная система мониторинга качества условий реализации основных и адаптированных общеобразовательных программ в

	соответствии с требованиями ФГОС общего образования в общеобразовательных организациях Челябинской области (ИС «Мониторинг ФГОС»)
ИС «Управление качеством общего образования»	Региональная информационная система «Управление качеством общего образования» (АИС УКОО)
ИС «Мониторинг оснащённости библиотек»	Информационная система мониторинга состояния библиотек общеобразовательных организаций Челябинской области (ИС МСБ)
ГИС «Образование в Челябинской области»	Государственная информационная система «Образование в Челябинской области» (ГИС «Образование»)
ИС «Аттестация педагогических работников»	Информационная система обеспечения процедуры аттестации педагогических работников (АИС «Аттестация»)
ИС «Оценка эффективности управления»	Информационная система «Оценка эффективности управления региональной системой образования», включающая модули: мониторинг эффективности деятельности органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, по реализации задач государственной политики в сфере образования и молодежной политики «Оценка эффективности МОУО»; оценка эффективности деятельности руководителя образовательной организации «Оценка эффективности руководителей»
ФИС ОКО	Федеральная информационная система оценки качества образования (ФИС ОКО)
Рособрнадзор	Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки РФ (Рособрнадзор)
ЕГЭ	Единый государственный экзамен

## *1.2. Актуальность разработки Модельной методики оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации по обеспечению деятельности образовательной организации, ее развития, повышения качества оказания образовательных услуг (Челябинская область) – (Модельная методика оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации)*

Современный этап развития системы оценки качества образования Челябинской области характеризуется переходом от совершенствования РСОКО к формированию региональной политики в сфере оценки качества образования.

Ведущим фактором этого процесса выступает Национальный проект «Образование», определивший стратегические цели развития системы образования Российской Федерации, региональных, муниципальных и институциональных образовательных систем<sup>1</sup>.

Федеральные проекты Национального проекта «Образование»: «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Цифровая образовательная среда», «Учитель будущего» своим содержанием и индикативными показателями определяют развитие не только системы образования Челябинской области (отражено в государственной программе «Развитие образования в Челябинской области»)<sup>2</sup>, но также – задачи, направления и ключевые мероприятия региональной политики в сфере оценки качества образования.

Другим фактором, влияющим на формирование такой политики, выступает результативность реализации региональных концепций, обеспечивающих «встраивание» региональной системы оценки качества образования в единую систему оценки качества образования, в активно формируемое общероссийское единое информационное и оценочное пространство:

региональной системы оценки качества образования<sup>3</sup>;

информационной политики в системе образования Челябинской области<sup>4</sup>;

сетевого регионального экспертного сообщества в сфере оценки качества образования<sup>5</sup>.

Разработанность дорожных карт внедрения данных новаций в практику РСОКО, их технологичность, а также направленность мероприятий на все уровни управления образованием (включая

1 Постановление Правительства РФ от 26.12.2017 N 1642 (ред. от 14.08.2019) «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования».

2 Постановление Правительства Челябинской области от 28.12.2017 N 732-П) «О государственной программе Челябинской области «Развитие образования в Челябинской области».

3 Концепция региональной системы оценки качества образования Челябинской области (приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 14.12.2016). – Челябинск: РЦОКИО, 2017.

4 Концепция информационной политики в системе образования Челябинской области (приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 18.12.2018 г. № 03/3669). – Челябинск: РЦОКИО, 2018.

5 Концепция регионального сетевого экспертного сообщества в сфере оценки качества образования (приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 24.12.2018 г. № 03/3758).

институциональный) обусловили активное включение образовательных организаций в формирование региональной политики в сфере оценки качества образования.

В свою очередь, высокие темпы развития РСОКО оказывают серьезное влияние на деятельность образовательных организаций Челябинской области, ставя перед ними задачу непрерывной актуализации внутренних систем оценки качества образования, их «тонкой настройки» на обеспечение комплексной оценки процессов и результатов образовательной деятельности для обеспечения эффективного управления качеством образования по результатам ВСОКО<sup>6</sup>.

В контексте развития РСОКО и реализации региональных концепций как никогда актуальной становится проблема оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации Челябинской области как гаранта реализации стратегических целей и задач региональной политики в сфере оценки качества образования.

Оценка эффективности деятельности руководителя образовательной организации (в контексте региональной политики в сфере оценки качества образования) возможна в рамках разработанной на региональном уровне специальной оценочной процедуры, которая может и должна стать частью процессуального компонента региональной и муниципальных систем оценки качества образования и войти в число инвариантных (обязательных) процедур оценки качества условий реализации образовательных программ (в данном случае кадровых)<sup>7</sup>.

Такая процедура может стать как самостоятельной процедурой, проводимой на муниципальном (в ряде случаев – региональном) уровне, так и выступать компонентом (этапом) процедуры аттестации на соответствие занимаемой должности руководителя (заместителя руководителя, кандидата на должность руководителя) образовательной организации.

*В целом, анализ тенденций развития региональной политики в сфере оценки качества образования (в контексте федеральных стратегий) и актуального состояния развития региональной системы оценки качества образования (в контексте ЕСОКО), а также реализация концепций региональной системы оценки качества образования, информационной политики в системе образования Челябинской области и сетевого*

---

6 Актуальные вопросы совершенствования внутренних систем оценки качества образования на основе региональной модели оценки качества общего образования: методические рекомендации для руководителей образовательных организаций [Текст]/ А. А. Барабас, Ю.Ю. Баранова, И. В. Латыпова [и др.] – Челябинск: РЦОКИО, 2017. – 129 с.

7 Региональная модель оценки качества общего образования (Челябинская область): (утверждена письмом Министерства образования и науки Челябинской области от 22.12.2016г. №03-02/11974) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rcokio.ru/izdatelstva/rsoko/regionalnaja-model-otsenki-kachestva-obshchego-obrazovaniya-cheljabinsk/>. Дата обращения: 10.09.2019 г.

Муниципальная система оценки качества общего образования: технология совершенствования в контексте внедрения региональной модели оценки качества общего образования: методические рекомендации для органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, по совершенствованию муниципальных систем оценки качества общего образования на основе региональной модели оценки качества общего образования [Текст]/ А. А. Барабас, Ю.Ю. Баранова, И. В. Латыпова [и др.] – Челябинск: РЦОКИО, 2017.

экспертного сообщества в сфере оценки качества образования подтверждают необходимость формирования и внедрения единых подходов к оценке эффективности деятельности руководителей образовательных организаций Челябинской области.

Данные подходы целесообразно сформулировать в форме модельной методики, основанной (в том числе) на позитивной практике региональных и муниципальных (муниципальные образования Челябинской области) органов управления образованием.

**1.3. Анализ региональных и муниципальных практик оценки эффективности деятельности руководителей образовательных организаций, включая процедуру аттестации на соответствие занимаемой должности руководителя (заместителя руководителя, кандидата на должность руководителя) образовательной организации**

*Анализ региональных практик оценки эффективности деятельности руководителей образовательных организаций*

Анализ практического опыта проведения в регионах Российской Федерации оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации осуществлялся на основании материалов, размещённых на открытых источниках (официальных сайтах) органов государственной власти субъектов РФ и государственных органов управления образованием субъектов РФ.

Были проанализированы открытые источники 84 субъектов Российской Федерации (без Челябинской области). При этом в открытом доступе была представлена необходимая для анализа информация на официальных сайтах органов государственной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих полномочия в сфере образования, 18 субъектов РФ (20%).

В их числе: одна республика (Чеченская республика), один край (Алтайский край), 13 областей (Орловская, Псковская, Тамбовская, Московская, Ленинградская, Курская, Липецкая, Ивановская, Нижегородская, Смоленская, Тверская, Томская, Ярославская области), два города федерального значения (г. Москва, г. Санкт-Петербург), а также один автономный округ (Ямало-Ненецкий автономный округ). Следует отметить, что Ямало-Ненецкий автономный округ, Ленинградская, Орловская, Псковская и Тамбовская области – это субъекты Российской Федерации, которые представляли свой опыт в рамках Всероссийской конференции по оценке качества образования в г. Москве (2019 г.), как субъекты, показавшие наиболее высокие результаты по итогам оценки эффективности управленческих механизмов (по информации ФГБУ ФИОКО).

Целью проведения анализа являлось изучение региональных подходов к оценке эффективности деятельности руководителей образовательных организаций, а также к проведению процедуры аттестации руководителей образовательных организаций. Достижение цели анализа обеспечивалось через решение задач:

исследовать критерии и методологические основания проведения в регионах РФ процедур оценки эффективности деятельности руководителей образовательных организаций;

изучить вопросы регламентации проведения процедур оценки эффективности деятельности руководителей образовательных организаций;

изучить инструментарий проведения таких процедур и возможности автоматизированного сбора информации;

выявить тенденции и определить методологические подходы к структуре и содержанию модельной методики оценки эффективности деятельности руководителей образовательных организаций Челябинской области.

Анализ региональных практик оценки эффективности деятельности руководителей образовательных организаций, включая процедуру аттестации на соответствие занимаемой должности руководителя (заместителя руководителя, кандидата на должность руководителя) образовательной организации позволил выявить ряд тенденций.

В настоящее время в регионах РФ существует обширная практика оценки эффективности деятельности руководителей образовательных организаций, которая, как оценочная процедура понимается и трактуется регионами по-разному.

Например, в исследованных субъектах РФ проводится: оценка качества деятельности руководителей общеобразовательных организаций (Московская область); оценка эффективности деятельности руководителей образовательных учреждений (г. Санкт-Петербург); аттестация руководителей образовательных организаций (Чеченская республика); оценка результативности профессиональной деятельности руководителей образовательных организаций (Алтайский край); аттестация руководителей и кандидатов на соответствие должности руководителя государственной образовательной организации (г. Москва); оценка эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников (Орловская область).

Регламентация проведения процедуры оценки эффективности деятельности руководителей образовательных организаций (в том числе и муниципальных образовательных организаций) может осуществляться на региональном уровне. Например, в Московской области принят регламент взаимодействия между Министерством образования Московской области и органами местного самоуправления муниципальных образований. Согласно регламенту, процедура оценки эффективности деятельности руководителей образовательных организаций Московской области осуществляется централизованно на региональном уровне как механизм обеспечения эффективности функционирования системы образования в Московской области и осуществления образовательной деятельности. Процедура оценки качества деятельности руководителей образовательных организаций включает при этом промежуточные этапы: муниципальный (заместитель

главы администрации муниципального образования Московской области рассматривает представленные руководителями образовательных организаций документы), региональный (Московская областная (региональная) комиссия: рассматривает представленные документы, готовит и направляет руководителю администрации (главе) муниципального образования Московской области рекомендации по результатам оценки качества деятельности руководителей). После чего глава муниципального образования Московской области, рассматривая рекомендации Московской областной (региональной) комиссии, принимает решение.

Наиболее распространённым вариантом процедуры оценки эффективности деятельности руководителей образовательных организаций в регионах РФ (представленной на официальных сайтах) является её проведение для учреждений, подведомственных органам государственной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих полномочия в сфере образования (например, Курская, Липецкая, Ивановская, Нижегородская области).

Кроме того, в некоторых регионах РФ (например, в Смоленской области, Орловской области) подобные процедуры муниципального уровня в полном объеме представлены на официальных сайтах органов государственной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих полномочия в сфере образования. Из документов следует, что для проведения оценки администрацией муниципального образования назначается состав аттестационной комиссии, утверждаются показатели эффективности деятельности подведомственных муниципальных учреждений образования.

В целом изучение регионального опыта оценки эффективности деятельности руководителей образовательных организаций (в той или иной форме) показало, что на текущий момент такая оценка **процедурно** может:

*выступать самостоятельной независимой процедурой* (например, Московская область, где процедура оценки качества деятельности руководителей образовательных организаций проводится в четыре этапа: самооценка руководителя, оценка на муниципальном уровне; оценка на региональном уровне; итоговый этап);

*входить в процедуру аттестации руководителей образовательных организаций* и в большинстве регионов выступает как один из ее этапов (например, г. Москва, Томская область, где процедура аттестации предусматривает оценку квалификации и профессиональных компетенций руководителя, а именно: соответствие фактически выполняемых обязанностей требованиям Квалификационных характеристик; исполнение должностной инструкции; выполнение муниципального задания, реализуемого учреждением; показатели деятельности образовательного учреждения; соблюдение действующего законодательства);

*включать в себя процедуру аттестации руководителей образовательных организаций* (например, Алтайский край, где процедура оценки эффективности деятельности руководителей образовательных

организаций включает процедуру их аттестации в процессе трудовой деятельности (тестирование по вопросам нормативного правового характера, самоанализ результатов реализации программы развития организации и собеседование (с учетом специфику деятельности организации)) и оценку результативности их профессиональной деятельности).

Анализируя **формы проведения** процедуры оценки эффективности деятельности руководителей образовательных организаций, можно выделить наиболее часто встречающиеся:

*оценку показателей (индикативов) качества деятельности руководителей образовательных организаций* (например, в Московской области, где на первом этапе происходит заполнение руководителем образовательной организации таблицы достижений по установленной форме «Критерии оценки качества деятельности руководителей» определяются показатели и количество баллов, согласно методики расчета показателей);

*самоанализ результатов* (например, в Алтайском крае, где в число процедур оценки эффективности деятельности руководителя входит самоанализ результатов реализации программы развития организации);

*отзыв работодателя* (например, в Ярославской области, где основанием для проведения аттестации является отзыв работодателя об исполнении руководителем должностных обязанностей, направляемый в аттестационную комиссию для ознакомления с ним членов аттестационной комиссии. Отзыв должен содержать мотивированную всестороннюю и объективную оценку профессиональных, деловых качеств руководящего работника, результатов его профессиональной деятельности. Профессиональная деятельность руководящего работника оценивается на основе определения его соответствия квалификационным требованиям по замещаемой должности, его участия в решении поставленных перед образовательным учреждением задач, сложности выполняемой им работы, ее эффективности и результативности);

*экспертное оценивание* (например, в Томской области в рамках аттестации руководителей образовательных организаций экспертиза их профессиональной деятельности осуществляется с выездом экспертов в образовательные учреждения и составлением экспертного заключения. В Московской области Московская областная (региональная) комиссия: рассматривает представленные документы с целью оценки качества деятельности руководителей; готовит рекомендации по результатам оценки качества деятельности руководителей; направляет рекомендации руководителю администрации (главе) муниципального образования Московской области);

*тестирование* (например, в Чеченской республике, где тестирование руководителей образовательных организаций (стаж 1 год) на соответствие занимаемой должности осуществляет Центр оценки качества образования; в Нижегородской области, где тестирование является одним из этапов



процедуры, используется автоматизированная информационная система);

*собеседование* (например, в Нижегородской области, где руководители образовательных организаций проходят собеседование по вопросам, связанным с профессиональной деятельностью и представлением результатов реализации программы развития образовательной организации с обязательной компьютерной презентацией).

Анализ показал, что **спектр показателей и критериев оценки** эффективности деятельности руководителей образовательных организаций достаточно широк. Например, в Ямало-Ненецком автономном округе оценка эффективности деятельности руководителей образовательных организаций осуществляется на основании целевых показателей эффективности работы государственных учреждений и критериев оценки эффективности и результативности работы их руководителей. В Орловской области критерии, показатели оценки эффективности деятельности руководителей образовательных организаций определяются с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности учреждения, которые в свою очередь определяются с учетом отраслевых целевых индикаторов. В Московской области утверждены общие критерии оценки качества деятельности руководителей (показатели и количество баллов/методика расчета показателей). Следует отметить, что на текущий момент есть регионы, в которых разработаны четкие критерии, показатели, периодичность и источники оценки эффективности деятельности руководителей образовательных организаций. Но при этом критерии и показатели в регионах разнятся и носят достаточно субъективный характер с точки зрения источников представления и подтверждения информации.

Для обеспечения объективности оценки важно при формировании модельной методики оценки эффективности деятельности руководителей образовательных организаций Челябинской области связать показатели оценки с данными, имеющимися в информационных системах федерального и регионального уровней, а также на официальных сайтах образовательных организаций.

Анализ практики регионов РФ показал вариативность формулирования **целей проведения** оценки эффективности деятельности руководителей образовательных организаций:

установление соответствия уровня квалификации руководителя образовательной организации требованиям, предъявляемым к должности, на основе оценки его профессиональной деятельности;

выработка и принятие решений по распределению стимулирующего фонда оплаты труда;

выработка и принятие решений по эффективному управлению качеством образования.

*Таким образом*, изученный опыт свидетельствует о вариативности понимания субъектами Российской Федерации оценки эффективности деятельности руководителей образовательных организаций.

Во всех исследованных регионах РФ проходит процедура аттестации

руководителей образовательных организаций (как централизованно на уровне региона, так и по муниципальным образованиям).

Оценка эффективности деятельности руководителей образовательных организаций в большинстве из анализируемых регионов РФ напрямую связана с процедурой аттестации и выступает инструментом, устанавливающим взаимосвязь показателей качества предоставляемых образовательной организацией государственных (муниципальных) услуг и эффективностью деятельности руководителя образовательной организации.

В отдельных субъектах РФ оценка эффективности деятельности руководителей образовательных организаций как самостоятельная процедура обеспечивает обоснование заключения эффективного контракта с руководителем образовательной организации, а также информационное и мониторинговое сопровождение введения эффективного контракта.

Существующие показатели и критерии оценки эффективности деятельности руководителей образовательных организаций в регионах разнятся, также, как и степень технологичности их сбора и объективности представления.

При формировании модельной методики оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации Челябинской области, полученные результаты анализа региональных практик целесообразно учитывать в качестве ее методологического обоснования.

#### *Анализ практик оценки эффективности деятельности руководителей образовательных организаций муниципальных образований Челябинской области*

Анализ практического опыта проведения оценки эффективности деятельности руководителей образовательных организаций в муниципальных образованиях Челябинской области осуществлялся на основании материалов, размещённых в открытых источниках – официальных сайтах органов местного самоуправления и/или органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования.

Были изучены официальные сайты всех 43 (100%) муниципальных образований. Из них в открытом доступе была представлена необходимая для анализа информация на официальных сайтах 33 муниципальных образований (76%), в их числе 10 (63%) городских округов и 23 (53,4%) муниципальных образований Челябинской области. Кроме того, была изучена практика аттестации руководителей образовательных организаций, подведомственных Министерству образования и науки Челябинской области.

Целью анализа явилось изучение подходов муниципальных образований Челябинской области к оценке эффективности деятельности руководителей образовательных организаций, а также к проведению процедуры аттестации руководителей образовательных организаций.

Для достижения данной цели решались следующие задачи:

изучить формы проведения процедуры оценки эффективности деятельности руководителей образовательных организаций;

изучить критерии и показатели процедуры оценки эффективности деятельности руководителей образовательных организаций;

выявить тенденции и определить подходы к структуре и содержанию модельной методики оценки эффективности деятельности руководителей образовательных организаций Челябинской области (не нарушая при этом требований Трудового кодекса РФ и Федерального закона 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

Оценка эффективности деятельности руководителей образовательных организаций регламентируется как на региональном (для образовательных организаций, подведомственных Министерству образования и науки Челябинской области), так и на муниципальном уровнях.

Изучение опыта территорий Челябинской области в сфере оценки эффективности деятельности руководителей образовательных организаций, включая процедуру аттестации на соответствие занимаемой должности руководителя (заместителя руководителя, кандидата на должность руководителя) образовательной организации, указывает на учет нормативных оснований и методологических подходов (ценностно-смысловой, системно-деятельностный и компетентностный) в понимании этой процедуры. Тем не менее, на данный момент в муниципальных образованиях Челябинской области нет процедур, которые напрямую заявлены как процедуры оценки эффективности руководителя образовательной организации. Исходя из изученных материалов, в муниципальных образованиях сложилось два варианта проведения оценки эффективности деятельности руководителей образовательных организаций.

*Первый вариант*, наиболее распространенный, при котором оценка эффективности проходит через процедуру аттестации руководителей образовательных организаций (оценка квалификации и профессиональных компетенций руководителя, а именно соответствие фактически выполняемых обязанностей требованиям Квалификационных характеристик; исполнение должностной инструкции; оценка показателей деятельности и развития образовательной организации; соблюдение действующего законодательства и т.д.).

*Второй вариант*, при котором данная процедура является самостоятельной и независимой (Магнитогорский городской округ: оценка эффективности деятельности муниципальных образовательных учреждений; Верхнеуфалейский городской округ: оценка качества труда руководителей образовательных организаций).

Анализируя формы и инструментарий процедур, которые можно отнести к оценке эффективности деятельности руководителей образовательных организаций, можно выделить следующие:

*Самоанализ* (образовательные организации, подведомственные Министерству образования и науки Челябинской области, Агаповский, Пластовский, Кусинский муниципальные районы, Кыштымский и

Челябинский городские округа), который (на примере документов отдельных муниципальных образований) включает: заполнение листов самоанализа руководителем или кандидатом (Агаповский муниципальный район); заполнение листа самооценки профессионализма и результатов деятельности (Кусинский муниципальный район); заполнение листа самооценки профессиональной деятельности (Кыштымский городской округ).

*Собеседование* (Ашинский, Брединский, Верхнеуральский, Еткульский, Кунашакский, Октябрьский, Троицкий, Увельский Катав-Ивановский, муниципальные районы, Кыштымский, Карабашский, Челябинский городские округа), которое предусматривает индивидуальное устное собеседование в форме свободной беседы с руководителем по вопросам, связанным с исполнением должностных обязанностей (опыт Ашинского, Брединского, Верхнеуральского муниципальных районов); письменное собеседование, а также представление результатов реализации программы развития образовательной организации. Результаты заносятся в оценочный лист и в экспертное заключение (Еткульский муниципальный район); индивидуальное собеседование проводится членами аттестационной комиссии в форме свободной беседы по вопросам, связанным с исполнением должностных обязанностей по должности руководителя (Катав-Ивановский муниципальный район); оценка аттестационной комиссией профессиональной и коммуникативной компетентности аттестуемого с заполнением экспертного листа (Кунашакский муниципальный район); представление отчета о реализации программы развития образовательной организации на заседании аттестационной комиссии (практика Кыштымского и Карабашского городских округов).

*Защита образовательного проекта* по вопросам развития образования (Верхнеуральский, Кунашакский, Саткинский, Чесменский муниципальные районы, Челябинский городской округ), в ходе которого аттестационная комиссия оценивает актуальность, целесообразность, структурированность содержания, технологическую обеспеченность, результативность и презентабельность образовательного проекта и заполняет экспертный лист (Кунашакский муниципальный район); или проводится публичная защита программы кандидата на должность руководителя образовательной организации, программы развития организации или выполнения программы развития образовательной организации за период до аттестации руководителя образовательной организации (опыт Челябинского городского округа); или предусматривается защита Программы развития образовательной организации, включающую в себя требования к условиям реализации основных образовательных программ, в том числе кадровым, финансовым, материально-техническим и иным условиям (практика Чесменского муниципального района).

*Представление* (Озерский городской округ, Агаповский, Варненский, Нязепетровский, Пластовский, Сосновский, Увельский и Уйский

муниципальные районы) может включать представление результатов аттестации образовательной организации (Агаповский муниципальный район); мотивированную всестороннюю оценку профессиональных, деловых качеств аттестуемого, результатов профессиональной деятельности руководителя на основе квалификационной характеристики по занимаемой должности, информацию о прохождении аттестуемым повышения квалификации (опыт Варненского и Увельского муниципальных районов); оценку профессиональной компетентности руководителя за аттестационный период (Нязепетровский муниципальный район).

*Тестирование* (образовательные организации, подведомственные Министерству образования и науки Челябинской области; Брединский, Катав-Ивановский, Октябрьский, Саткинский муниципальные районы) как форма процедуры оценки деятельности руководителя образовательной организации означает письменные ответы на вопросы из единого перечня утвержденных общих и специальных вопросов. Тестирование проводится в день проведения аттестации. В случае, если кандидат ответил неправильно более чем на 25% вопросов, он считается не прошедшим тестирование и к индивидуальному собеседованию не допускается (образовательные организации, подведомственные Министерству образования и науки Челябинской области).

*Отзыв работодателя* (на примере Чесменского муниципального района) предусматривает, что при подготовке представления от лица, претендующего на замещение должности руководителя, могут быть затребованы рекомендации, характеристики с прежнего места работы, иные документы, характеризующие его трудовую деятельность.

Также следует отметить, что некоторые муниципальные образования проводят поэтапную экспертизу/оценку профессиональной компетентности аттестуемого. Например, в Кусинском муниципальном районе экспертиза профессиональной компетентности заявителя осуществляется по двум направлениям: оценка уровня профессиональной компетентности в форме собеседования, самооценки профессионализма и результатов деятельности; оценка результативности практической деятельности.

При этом второе направление проводится в форме представления портфолио руководителя – материалов, отражающих практические результаты управленческой деятельности аттестуемого, итогов мониторинга успешности работы с педагогическим коллективом, обучающимися, воспитанниками – для аттестующихся на соответствие занимаемой должности.

Помимо этого, в некоторых муниципальных образованиях этапы процедуры связаны с обязательной очередностью прохождения аттестационных испытаний (например, г. Челябинск). Так, например, в Миасском городском округе оценочная процедура проходит в три этапа: первый (заочный) – экспертиза аттестационных документов кандидата. В случае полного соответствия аттестационных документов требованиям квалификационных характеристик должностей работников образования,

согласно Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, кандидат проходит на второй этап аттестации. Второй этап (очный) – тестирование по общим и специальным вопросам нормативно-правовой базы управления в сфере образования. В случае успешного прохождения тестирования кандидат приглашается на третий этап аттестации и автоматически зачисляется в резерв руководящих работников. Кандидат, набравший наибольшее количество баллов по результатам тестирования, проходит на третий этап. Если несколько кандидатов набрали одинаковое количество баллов, то все они переходят на третий этап аттестации. Третий этап (очный) – собеседования членов комиссии с кандидатом.

Анализ применяемых в практике муниципальных образований Челябинской области критериев и показателей процедур, которые можно отнести к оценке эффективности деятельности руководителя образовательной организации, можно выделить базовые направления.

1. Эффективность деятельности организации:

функционирование (с учетом внутренней системы оценки качества образования): основная деятельность, финансово-экономическая деятельность, работа с кадрами;

развитие: реализация программы развития образовательной организации, инновационная деятельность (наличие статуса федеральной или региональной инновационной площадки, базовой/опорной/стажировочной площадки), популяризация и повышение имиджа образовательной организации.

2. Саморазвитие руководителя: исполнительская дисциплина, участие в конкурсах; научно-методическая деятельность; гражданская активность.

3. Нормативно-правовая компетентность руководителя: знания нормативно-правовой базы всех уровней системы образования.

4. Коммуникативная компетентность руководителя: публичная защита, ораторское искусство; самопрезентация.

Необходимо отметить, что в связи с разнообразием форм, а также отсутствием четкого и единого нормативного и методологического обоснования критериев и показателей процедур, которые можно отнести к оценке эффективности деятельности руководителя, возрастает субъективность в интерпретации понимания данной процедуры муниципальными образованиями.

*В итоге*, по результатам проведенного анализа практик оценки эффективности деятельности руководителей образовательных организаций муниципальных образований Челябинской области можно сделать следующие выводы:

отсутствует единство в понимании и использовании оценки эффективности деятельности руководителей образовательных организаций как оценочной процедуры;

из представленных процедур, которые можно отнести к оценке эффективности деятельности руководителей образовательных организаций,

большинство проходит через процедуру аттестации руководителей (94%) и лишь в двух муниципальных образованиях (6%) являются независимыми;

выявленный спектр и значения показателей и критериев оценки эффективности деятельности руководителей образовательных организаций широк и разнообразен, источники предоставления данных часто не определены, что снижает объективность и сравнимость результатов.

При формировании модельной методики оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации Челябинской области, полученные результаты анализа практики муниципальных образований целесообразно учитывать в качестве обоснования ее структуры и содержания, отбора критериев и показателей, а также источников предоставления информации.

*В целом, анализ региональных и муниципальных практик оценки эффективности деятельности руководителей образовательных организаций показывает возможные направления перехода к единой (региональной) модельной методике оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации. Такая модельная методика может применяться для оценки эффективности деятельности руководителей образовательных организаций дошкольного образования, общего образования, дополнительного образования по обеспечению функционирования образовательной организации, ее развития, повышения качества оказания образовательных услуг.*

#### *1.4. Нормативные основания модельной методики оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации*

Представляемая модельная методика оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации основывается на нормативных актах, которые определяют правовые подходы к оценке деятельности руководителя образовательной организации и закрепляют полномочия органов управления образованием различных уровней по данному направлению.

Основаниями разработки модельной методики и оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации являются документы *федерального уровня*:

1. Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (Статья 51. Правовой статус руководителя образовательной организации)<sup>8</sup>;

2. Федеральный закон от 06.10.2003 г. № 131-ФЗ (ред. от 02.08.2019 г.) «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» (Статья 18.1. Оценка эффективности деятельности органов местного самоуправления)<sup>9</sup>;

3. Указ Президента Российской Федерации от 28.04.2008 г. № 607

---

<sup>8</sup> Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 N 273-ФЗ (последняя редакция) режим доступа – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_140174/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/) – Дата обращения: 11.09.2019.



(ред. от 09.05.2018 г.) «Об оценке эффективности деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов»<sup>10</sup>;

4. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»<sup>11</sup>;

5. Постановление Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 г. № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»<sup>12</sup>;

6. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 г. № 761н (ред. от 31.05.2011 г.) «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (ЕКС состоит из квалификационных характеристик, содержащих должностные обязанности и требования, предъявляемые к уровню знаний и квалификации руководителей)<sup>13</sup>;

7. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 02.08.2019) (Статья 275. Заключение трудового договора с руководителем организации).

*На региональном уровне* в качестве оснований разработки модельной методики и оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации выступают:

1. Постановление Губернатора Челябинской области от 23.03.2013 г. № 94 «О мерах по реализации Указа Президента Российской Федерации от 28 апреля 2008 г. № 607 «Об оценке эффективности деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов» (с изменениями на 15.03.2018 г.);

2. Постановление правительства Челябинской области от 28.12.2017 г. № 732-П «О государственной программе Челябинской области «Развитие образования в Челябинской области»;

3. Приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 24.09.2018 г. № 01/2730 «Об утверждении Дорожной карты разработки и внедрения региональной модели оценки эффективности деятельности

---

9 Федеральный закон от 06.10.2003 N 131-ФЗ (ред. от 02.08.2019) "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2019) – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_44571/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_44571/) – Дата обращения: 11.09.2019.

10 Указ Президента РФ от 28 апреля 2008 г. N 607 "Об оценке эффективности деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов" (с изменениями и дополнениями) – Режим доступа: <http://base.garant.ru/193208/#ixzz5zDWcKdHs> – Дата обращения: 11.09.2019.

11 Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» – Режим доступа: <http://kremlin.ru/acts/bank/43027> – Дата обращения: 11.09.2019.

12 Постановление Правительства РФ от 26.12.2017 N 1642 (ред. от 14.08.2019) "Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Развитие образования" – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_286474/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_286474/) – Дата обращения: 11.09.2019.

13 Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 августа 2010 г. N 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" (с изменениями и дополнениями) – Режим доступа: <http://base.garant.ru/199499/#ixzz5zDb0Rnki> – Дата обращения: 11.09.2019



руководителя образовательной организации в системе образования Челябинской области» (определены мероприятия, сроки, ответственные и ожидаемые результаты разработки и внедрения региональной модели оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации).

Основаниями для оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации на муниципальном уровне служат распорядительные акты органов местного самоуправления и органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования.

*Следует отметить, что указанные выше действующие федеральные и региональные документы, являясь нормативными основаниями модельной методики оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации, регламентируют управленческие действия в отношении оценки профессиональной деятельности руководителей образовательных организаций дошкольного образования, общего образования, дополнительного образования, среднего профессионального образования.*

#### *1.5. Методологические подходы к структуре и содержанию модельной методики оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации*

Важное значение для определения структуры и содержания модельной методики оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации имеет система наиболее общих принципов, положений и методов. В качестве основы для разработки модельной методики использовалось несколько методологических оснований и подходов.

Как основа отбора критериев и показателей оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации использовалась Методология профессионального стандарта деятельности руководителя образовательной организации.

Профессиональный стандарт руководителя образовательной организации – проектный документ, который описывает уровень квалификации, обязанности и трудовые функции, возложенные на этого работника; содержит официальное наименование должности («Руководитель образовательной организации») и цели этого вида профессиональной деятельности, различающиеся в зависимости от уровня квалификации, общие в части повышения эффективности работы организации, повышения качества образовательных услуг.

Важно для отбора критериев и показателей, что в проекте профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» обозначены обобщенные функции руководителя образовательной организации: руководство организацией; развитие организации; управление ресурсами, имеющимися в распоряжении организации; представление интересов организации в контактах с органами

власти, местного самоуправления и другими организациями (в том числе и зарубежными, если речь идет о высшем образовании); управление исследовательской, аналитической, конструкторской и учебно-производственной деятельностью.

В качестве ориентира разработчиками модельной методики использована характеристика отдельных трудовых функций, которая содержит в себе подробное описание отдельных действий, которые должен совершать руководитель для выполнения каждой отдельной функции.

Основанием определения индикативных показателей оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации стала Методика расчета показателей «Эффективность управления качеством образовательной деятельности», применяемая Рособрнадзором для оценки эффективности региональных систем оценки качества образования и региональных управленческих механизмов. Оценка проводится по нескольким направлениям, одно из которых система мониторинга эффективности руководителей всех общеобразовательных организаций региона.

Оценка в рамках указанной методики проводится по нескольким направлениям, одно из которых – это система мониторинга эффективности руководителей всех общеобразовательных организаций региона. Для оценки использовались такие параметры как наличие обоснованных целей; наличие показателей эффективности, соответствующих целям; наличие показателей по формированию кадрового резерва и по квалификации в области управления; наличие системы оценки компетенций руководителей; учет специфики образовательной организации при оценке эффективности руководителей; наличие мониторинга показателей; проведение анализа результатов мониторинга; наличие адресных рекомендаций по результатам анализа; наличие системы юридически значимых последствий оценки эффективности; наличие мероприятий по повышению эффективности руководителей ОО в соответствии с рекомендациями. Всё перечисленное учитывает реализацию полного управленческого цикла, что является значимым для системы образования Челябинской области.

Некоторые методологические подходы были заимствованы из практики применения субъектами Российской Федерации и территориями Челябинской области для формирования структуры и содержания модели.

Подробный анализ региональных (субъекты РФ) и муниципальных (муниципальные образования Челябинской области) практик оценки эффективности деятельности руководителей образовательных организаций, включая процедуру аттестации на соответствие занимаемой должности руководителя (заместителя руководителя, кандидата на должность руководителя) образовательной организации» представлен в пункте 1.3 настоящей модельной методики.

Безусловно методологическими основаниями выступили региональные концепции (Челябинской области): системы оценки качества

образования<sup>14</sup>; информационной политики в системе образования<sup>15</sup>; регионального экспертного сообщества в сфере оценки качества образования<sup>16</sup>, индикативные показатели, реализации которых использовались для отбора содержания индикативов модели.

Содержание региональных концепций, определяющих региональную политику в сфере образования, позволяют совершенствовать механизмы управления образованием на различных уровнях (региональном, муниципальном и институциональном), что обеспечивает деятельность образовательной организации, ее развитие и повышение качества оказания образовательных услуг.

Другим методологическим основанием стали мониторинги в системе образования Челябинской области: Мониторинг эффективности деятельности МОУО<sup>17</sup>, Мониторинг качества образовательных результатов<sup>18</sup>, Мониторинг ФГОС ОО<sup>19</sup>, Мониторинг ФГОС НОО ОВЗ<sup>20</sup>.

Аналоговой моделью для разработки организационно-технологического компонента модели оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации (информационная система, формы отчетов, алгоритм проведения) послужила методика мониторинга эффективности деятельности органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, по реализации задач государственной политики в сфере образования и молодежной политики<sup>21</sup>.

14 Концепция региональной системы оценки качества образования Челябинской области (приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 14.12.2016 г. № 01/3525)

15 Концепция информационной политики в системе образования Челябинской области (приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 18.12.2018 г. № 03/3669)

16 Концепция регионального сетевого экспертного сообщества в сфере оценки качества образования (приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 24.12.2016 г. № 01/3758)

17 Методика мониторинга эффективности деятельности органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, по реализации задач государственной политики в сфере образования и молодежной политики (приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 24.10.2018 г. № 01/3144) – Режим доступа: <https://rcokio.ru/documents/regionalnye-dokumenty-1/obutverzhenii-metodiki-monitoringa-effektivnosti-deyatelnosti-organo> – Дата обращения: 11.09.2019.

18 Приказ Министерства и науки Челябинской области от 28.02.2018 г. № 03/525 «О вводе в промышленную эксплуатацию автоматизированной информационной системы «Управление качеством общего образования» – Режим доступа: [https://rcokio.ru/files/upload/okop/prikaz\\_moin\\_525\\_%D0%BE\\_vvode\\_v\\_pfomashlennuyu\\_expluatatsiyu\\_ais\\_ukoo.pdf](https://rcokio.ru/files/upload/okop/prikaz_moin_525_%D0%BE_vvode_v_pfomashlennuyu_expluatatsiyu_ais_ukoo.pdf) – Дата обращения: 11.09.2019.

19 Приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 23 апреля 2019 года № 01/1529 «О проведении мониторинга качества условий реализации основных общеобразовательных программ в соответствии с требованиями ФГОС общего образования в общеобразовательных организациях Челябинской области» – Режим доступа: [https://www.rcokio.ru/files/publications/Prikaz\\_MOiN\\_Monitoring\\_FGOS\\_OO.pdf](https://www.rcokio.ru/files/publications/Prikaz_MOiN_Monitoring_FGOS_OO.pdf) – Дата обращения: 11.09.2019.

20 Приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 15 мая 2019 года №01/1771 «О проведении мониторинга качества условий реализации адаптированных основных общеобразовательных программ в соответствии с требованиями ФГОС обучающихся с ОВЗ и ФГОС образования обучающихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями) в общеобразовательных организациях Челябинской области» – Режим доступа: [https://rcokio.ru/files/publications/Prikaz\\_MOiN\\_Monitoring\\_FGOS\\_OVZ.pdf](https://rcokio.ru/files/publications/Prikaz_MOiN_Monitoring_FGOS_OVZ.pdf) – Дата обращения: 11.09.2019.

21 Методика мониторинга эффективности деятельности органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, по реализации задач государственной политики в сфере образования и молодежной политики / авторы: Келлер А.В., Барабас А.А., Баранова Ю.Ю., Боровых И.С., Школьников М.Ю., Орехова Т.А., Солодкова Е.А., Петрова И.Ю., Латыпова И.В., Маркина Е.И., Климова Ю.Б., Бенко Е.В.: - Челябинск: ГБУ ДПО РЦОКИО, 2018. – 66 с.

В качестве научной основы моделирования методики оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации послужили системно-деятельностный и информационный подходы, определившие как структуру модели (совокупность целевого, содержательного, организационно-технологического и результативного компонентов), так и ее представление в виде информационной системы (модуля). Информационный подход является ключевым и выступает как научная основа модельной методики оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации наряду с системно-деятельностным подходом, который позволяет реализовать задачи оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации.

Применение квалиметрического подхода обеспечивает объективность расчетных значений и сравнимость полученных данных (что выступает сильной стороной организационно-технологического компонента), а компетентностный подход применен при формулировании управленческих решений по уровням управления (в рамках результативного компонента).

В обобщенном виде Модель оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации по обеспечению деятельности образовательной организации, ее развития, повышения качества оказания образовательных услуг (Челябинская область) представлена в таблице 1.

Таблица 1

Модель оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации по обеспечению деятельности образовательной организации, ее развития, повышения качества оказания образовательных услуг (Челябинская область)

Целевой компонент	
Нормативные основания оценки эффективности деятельности руководителей образовательной организации	Нормативные акты: федеральные региональные распорядительные акты органов местного самоуправления и органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования
Методологические подходы оценки эффективности деятельности руководителей образовательной организации	Методология профессионального стандарта деятельности руководителя образовательной организации. Методика оценки эффективности региональных систем оценки качества образования (Рособрнадзор). Практика субъектов РФ и территорий Челябинской области. Региональные концепции (Челябинской области): оценки качества образования; информационная политика в системе образования; сетевого экспертного сообщества в сфере оценки качества образования. Мониторинг эффективности деятельности органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, по реализации задач государственной политики в сфере образования и молодежной политики (Челябинская область) Системно-деятельностный, информационный, квалиметрический и компетентный подходы
Объекты оценки эффективности деятельности руководителей образовательной организации	Результаты деятельности руководителя образовательной организации дошкольного образования. Результаты деятельности руководителя общеобразовательной организации. Результаты деятельности руководителя образовательной организации дополнительного образования

Цель и задачи оценки эффективности деятельности руководителей образовательной организации	<p>Цель: оценка эффективности деятельности руководителя образовательной организации по обеспечению деятельности образовательной организации, ее развития, повышения качества оказания образовательных услуг.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>определить уровень эффективности руководства образовательной деятельностью образовательной организации;</li> <li>определить уровень эффективности руководства развитием образовательной организации;</li> <li>определить уровень эффективности управления ресурсами образовательной организации;</li> <li>определить уровень эффективности руководства представлением организации в отношениях с органами государственной власти, органами местного самоуправления, общественными и иными организациями;</li> <li>определить в целом уровень эффективности руководства образовательной организацией</li> </ul>
Принципы оценки эффективности деятельности руководителей образовательной организации	<p>Целевого назначения.</p> <p>Объективности и достоверности информации.</p> <p>Сравнимости данных.</p> <p>Технологичности.</p> <p>Применимости результатов.</p> <p>Открытости и сопоставимости результатов.</p>
Ожидаемые результаты и эффекты оценки эффективности деятельности руководителей образовательной организации	<p>Результаты:</p> <p>Определение уровня эффективности деятельности руководителя образовательной организации (дошкольного образования, общеобразовательной организации, образовательной организации дополнительного образования, образовательной организации среднего профессионального образования).</p> <p>Применение результатов оценки для других процедур оценки качества образования (аттестации руководителей образовательных организаций, оценки эффективности деятельности МОУО).</p> <p>Эффекты:</p> <p>Эффективное управление кадровым ресурсом руководителей образовательных организаций Челябинской области.</p> <p>Управление повышением профессиональных компетентностей руководителей</p>

	<p>образовательных организаций (адресность, персонализация).</p> <p>Развитие кадрового резерва руководителей образовательных организаций.</p> <p>Развитие региональной системы оценки качества образования.</p> <p>Обеспечение результатов реализации региональных концепций: информационной политики в системе образования; регионального экспертного сообщества в сфере оценки качества образования.</p>
	<p><i>Содержательный компонент</i></p>
<p>Направления деятельности организации</p> <p>оценки эффективности руководителей образовательной организации</p>	<p>Направление 1: Руководство реализацией образовательных программ образовательной организации.</p> <p>Направление 2: Руководство реализацией программы развития образовательной организации.</p> <p>Направление 3: Управление ресурсами образовательной организации.</p> <p>Направление 4: Представление образовательной организации в отношениях с органами государственной власти, органами местного самоуправления, общественными и иными организациями.</p> <p><i>Направление 1: Руководство реализацией образовательных программ образовательной организации.</i></p> <p>1.1. Результативность руководства разработкой образовательных программ образовательной организации.</p> <p>1.2. Результативность организации и управления реализацией образовательных программ образовательной организации.</p> <p>1.3. Результативность управления процессами достижения образовательных и социокультурных результатов и эффектов деятельности образовательной организации.</p> <p>1.4. Результативность организации регулярного мониторинга и оценки реализации и корректировки образовательных программ образовательной организации.</p> <p><i>Направление 2: Руководство реализацией программы развития образовательной организации.</i></p> <p>2.1. Результативность руководства разработкой программы развития образовательной организации.</p> <p>2.2. Результативность управления деятельностью образовательной организации по реализации программы развития.</p> <p>2.3. Результативность организации профессиональной и общественной оценки достижений образовательной организации.</p>
<p>Критерии оценки эффективности деятельности руководителей образовательной организации; показатели (общие, специфические) оценки эффективности деятельности руководителей образовательной организации</p>	

	<p>Направление 3: Управление ресурсами образовательной организации.</p> <p>3.1. Результативность распределения и использования ресурсов деятельности образовательной организации (финансово-экономических, материальных).</p> <p>3.2. Результативность обеспечения функционирования внутреннего информационного пространства, его интеграции во внешнее информационное пространство.</p> <p>3.3. Результативность формирования и функционирования системы оценки качества кадрового ресурса.</p> <p>3.4. Результативность обеспечения охраны труда, здоровья и экологической безопасности образовательной организации, обеспечение безопасной образовательной среды</p> <p>Направление 4: Представление образовательной организации в отношениях с органами государственной власти, органами местного самоуправления, общественными и иными организациями.</p> <p>4.1. Результативность организации взаимодействия образовательной организации с субъектами внешнего окружения.</p> <p>4.2. Результативность взаимодействия с субъектами внешнего окружения.</p> <p>4.3. Результативность обеспечения открытости и доступности для всех участников образовательных отношений информации об образовательной организации</p> <p>Статистическая и ведомственная отчетность, размещенная в информационных системах и на информационных ресурсах: ГИС «Образование в Челябинской области». Bus.gov.ru (независимая оценка качества). Региональные информационные системы (ИС «Управление качеством общего образования», ИС «Аттестация педагогических работников», ИС «Мониторинг библиотек»).</p> <p>Данные федерального статистического наблюдения Форма ОО-1, Форма ОО-2, Форма 85к Форма 1-ДО).</p> <p>Мониторинги в системе образования (Мониторинг системы образования, Оценка эффективности МОУО, Мониторинг ФГОС ОО, Мониторинг ФГОС НОО ОВЗ, Оценка эффективности МОУО, Мониторинг сформированности ИК-инфраструктуры).</p> <p>Официальные сайты образовательных организаций</p> <p>Оптимальный Допустимый</p>
Источники данных для оценки эффективности деятельности руководителей образовательной организации	
Уровни оценки эффективности деятельности руководителей образовательной организации	



Критический	
<i>Организационно-технологический компонент</i>	
Функциональные карты оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации (функциональные карты)	<p>Функциональная карта оценки эффективности деятельности руководителя дошкольной образовательной организации.</p> <p>Функциональная карта оценки эффективности деятельности руководителя общеобразовательной организации.</p> <p>Функциональная карта оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации дополнительного образования.</p> <p>Функциональная карта оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации среднего профессионального образования.</p> <p>Подготовительный этап (региональный, муниципальный, институциональный уровни).</p> <p>Диагностический этап (региональный, муниципальный, институциональный уровни)</p> <p>Этап автоматизированной обработки данных.</p> <p>Структура и содержание отчетов по результатам оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации.</p>
Порядок проведения оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации на основе функциональных карт	
Порядок предоставления результатов оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации	
Информационно-технологическое обеспечение	Информационная система ИС «Оценка эффективности управления» модуль «Оценка эффективности руководителя образовательной организации».
<i>Результативный компонент</i>	
Направленность управленческих решений по результатам	<p>Решения регионального уровня по результатам оценки эффективности деятельности руководителей образовательных организаций Челябинской области (управление повышением квалификации и непрерывным профессиональным развитием руководителей образовательных организаций, оценка эффективности деятельности МОУО, концептуализация передового опыта; развитие кадрового резерва).</p> <p>Решения уровня учредителя образовательной организации по результатам оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации.</p> <p>Решения муниципального уровня по результатам оценки эффективности деятельности всех руководителей образовательных организаций (управление кадровым ресурсом, управление повышением профессиональных компетентностей, развитие кадрового резерва).</p> <p>Решения институционального уровня (обеспечение эффективного управления образовательной организацией по всем направлениям оценки результативности).</p>

Таким образом, в первом разделе авторами актуализирована разработка модельной методики оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации для развития системы образования Челябинской области; дан анализ позитивных практик оценки эффективности деятельности руководителей образовательных организаций; описаны нормативные основания и методологические подходы к модельной методике оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации; кратко представлена модель оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации.

Далее, в разделе 2, предлагается подробное описание каждого из четырех компонентов модели модельной методике оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации: целевого, содержательного, организационно-технологического и результативного.

## **2. Описание модельной методики оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации (дошкольного образования, общего образования, дополнительного образования) по обеспечению деятельности образовательной организации, ее развития, повышения качества оказания образовательных услуг**

### **2.1. Целевой компонент модельной методики оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации**

#### **Целевой компонент модельной методики оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации**

В рамках представленной модели оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации по обеспечению деятельности образовательной организации, ее развития, повышения качества оказания образовательных услуг (Челябинская область), важную роль играет целевой компонент.

**Целью** оценки является оценка эффективности деятельности руководителя образовательной организации по обеспечению деятельности образовательной организации, ее развития, повышения качества оказания образовательных услуг.

Реализация цели осуществляется через совокупность следующих **задач**:

- определить уровень эффективности руководства образовательной деятельностью образовательной организации;

- определить уровень эффективности руководства развитием образовательной организации;

- определить уровень эффективности управления ресурсами образовательной организации;

- определить уровень эффективности руководства представлением организации в отношениях с органами государственной власти, органами местного самоуправления, общественными и иными организациями;

определить в целом уровень эффективности руководства образовательной организацией (совокупный результат деятельности руководителя образовательной организации).

В соответствии с целью и задачами выделены следующие *объекты* оценки эффективности деятельности руководителей образовательной организации:

результаты деятельности руководителя образовательной организации дошкольного образования;

результаты деятельности руководителя общеобразовательной организации;

результаты деятельности руководителя образовательной организации дополнительного образования;

результаты деятельности руководителя образовательной организации среднего профессионального образования.

Модельная методика оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации основана на следующих принципах проведения процедуры оценки эффективности руководителя образовательной организации:

целевого назначения – получение необходимой и достаточной информации, исходя из цели и задач оценки;

объективности и достоверности информации – опора на объективные данные, получаемые из информационных систем федерального, регионального уровней;

сравнимости данных по всем объектам – отслеживание единообразных результатов по выделенным объектам, а также изучение динамики изменений в этих результатах;

сопоставимости результатов – единство подходов к определению уровней эффективности деятельности руководителя образовательной организации в зависимости от совокупности полученных показателей результативности по всем направлениям оценки;

применимости результатов – возможность использования результатов оценки как индикаторов эффективности деятельности руководителей образовательных организаций;

информационной открытости – публичности самой процедуры оценки, а также представления результатов;

технологичности – обеспечивающий наиболее эффективное (в смысле результативности работы руководителей) использование потенциала/компетентностей данного руководителя образовательной организации для управления функционированием и развитием образовательной организации.

Постановка цели и задач на основе выше представленной совокупности принципов позволяет спрогнозировать ожидаемые результаты оценки эффективности деятельности руководителей образовательных организаций.

Ожидаемыми результатами выступают:

определение уровня эффективности деятельности руководителя образовательной организации (дошкольного образования, общеобразовательной организации, образовательной организации дополнительного образования, среднего профессионального образования);

применение результатов оценки эффективности для других процедур оценки качества образования (аттестации руководителей образовательных организаций, оценки эффективности деятельности МОУО).

Среди эффектов оценки эффективности деятельности руководителей образовательной организации можно выделить следующие:

эффективное управление кадровым ресурсом руководителей образовательных организаций Челябинской области;

эффективное управление повышением профессиональных компетентностей руководителей образовательных организаций (адресность, персонализация);

эффективное управление развитием кадрового резерва руководителей образовательных организаций;

прогнозируемое и управляемое развитие региональной системы оценки качества образования;

обеспечение результатов реализации региональных концепций: информационной политики в системе образования<sup>22</sup>;

сетевого регионального экспертного сообщества в сфере оценки качества образования<sup>23</sup>.

*Реализация целевого компонента осуществляется через содержательный компонент.*

## *2.2. Содержательный компонент модельной методики оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации*

В содержательном компоненте модели оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации дается характеристика направлениям и критериям оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации по обеспечению деятельности образовательной организации, ее развития, повышения качества оказания образовательных услуг.

В соответствии с обобщенными трудовыми функциями, которые представлены в проекте профессионального стандарта руководителя образовательной организации, определены *направления оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации*:

направление 1: руководство реализацией образовательных программ образовательной организации;

направление 2: руководство реализацией программы развития образовательной организации;

22 Концепция информационной политики в системе образования Челябинской области : (утверждена приказом Министерства образования и науки Челябинской области от 18.12.2018 г. № 03/3669) / Министерство образования и науки Челябинской области. - Челябинск: РЦОКИО, 2018. – 78 с.

23 Приказ Министерства образования и науки челябинской области от 24.12.2018 г. № 03/3758

направление 3: управление ресурсами образовательной организации;

направление 4: представление образовательной организации в отношениях с органами государственной власти, органами местного самоуправления, общественными и иными организациями.

По каждому из выделенных направлений определены критерии оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации по обеспечению деятельности образовательной организации, ее развития, повышения качества оказания образовательных услуг (таблица 2).

Таблица 2

Направления и критерии оценки эффективности деятельности образовательной организации по обеспечению деятельности образовательной организации, ее развития, повышения качества оказания образовательных услуг

№ п/п	Направление оценки, характеристика	Критерии оценки	
		Наименование	Характеристика
1.	Руководство реализацией образовательных программ образовательной организации (характеризуется оценкой результативности деятельности руководителя по руководству функционированием, разработкой, реализацией, мониторингом и оценкой образовательных программ, обеспечением результативности образовательной деятельности)	1.1.Результативность разработки образовательных программ организации	Характеризуется разработанностью и нормативным закреплением в образовательной организации образовательных программ: обеспечивающих реализацию федеральных государственных образовательных стандартов и требований, иных установленных требований; учитывающих интересы родителей и обучающихся, коллектива образовательной организации, местного сообщества и ключевых партнеров
		1.2.Результативность управления образовательных программ образовательной организации	Характеризуется реализацией образовательной организацией образовательных программ: на основе отбора средств обучения и воспитания, методов и технологий образования, отвечающих целям и задачам реализуемых программ, запросам социума, учитывающих состояние здоровья и возможности обучающихся, ресурсы образовательной организации; с привлечением представителей всех участников образовательных отношений в целях обеспечения эффективности образовательного процесса и достижения образовательных результатов обучающихся

	<p>1.3.Результативность управления процессами образовательных и социокультурных результатов и эффектов деятельности образовательной организации</p>	<p>Характеризуется результативностью реализации образовательной организацией образовательных программ: достижения обучаемых планируемых результатов освоения образовательных программ в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и требований, иных установленных требований;</p> <p>обеспечением образования обучающихся на основе взаимодействия с субъектами внешнего окружения при реализации образовательных программ (включая органы государственной власти, органы местного самоуправления, социальных партнеров, другие образовательные организации, в том числе организация сетевого взаимодействия)</p>	
	<p>1.4.Результативность организации регулярного мониторинга и оценки реализации и корректировки образовательных программ образовательной организации</p>	<p>Характеризуется разработанностью, функционированием и совершенствованием (развитием) в образовательной организации внутренней системы оценки качества образования (включая эффективную и объективную систему оценивания достижений учащихся), обеспечивающей организацию регулярного мониторинга и оценки реализации и корректировки образовательных программ образовательной организации с учетом общих тенденций развития образования, проектируемых изменений в системе образования, запросов и мнений участников образовательных отношений</p>	

2.	<p>Руководство реализацией программы развития образовательной организации</p> <p><i>(характеризуется оценкой результативности деятельности руководителя по руководству развитием образовательной организации (программы развития): разработки, реализации, ресурсного обеспечения, профессиональной и общественной оценки достижений)</i></p>	<p>2.1.Результативность разработкой программы развития образовательной организации</p>	<p>Характеризуется разработанностью в образовательной организации программы развития: с учетом перспективных отечественных и мировых тенденций в области развития образования, национальных и региональных приоритетов, запросов местного сообщества, обучающихся (их семей) и потенциала образовательной организации;</p> <p>на основе оценки существующих ресурсов и возможных источников получения дополнительных ресурсов, ограничений и рисков реализации;</p> <p>с включением в ключевые мероприятия и события программы развития социальных партнеров, местного сообщества, других образовательных организаций;</p> <p>согласованной с учредителем</p>
		<p>2.2 Результативность управления деятельностью образовательной организации по реализации программы развития</p>	<p>Характеризуется разработанностью в и функционированием в образовательной организации: структуры управления оперативной деятельностью образовательной организации по реализации программы развития;</p> <p>мониторинга и оценки промежуточных и итоговых результатов реализации программы развития;</p> <p>направленностью деятельности коллектива образовательной организации на непрерывное и устойчивое совершенствование образовательной организации;</p> <p>управленческими решениями по результатам реализации программы развития</p>
		<p>2.3.Результативность организации профессиональной и общественной оценки достижений образовательной организации</p>	<p>Характеризуется разработанностью в и функционированием в образовательной организации: способов профессиональной и общественной оценки достижений образовательной организации;</p> <p>управленческими решениями по результатам профессиональной и общественной оценки достижений образовательной организации</p>



3.	<p>Управление ресурсами образовательной организации (характеризуется оценкой результативности деятельности руководителя по руководству ресурсами, обеспечивающими функционирование и развитие образовательной организации (финансово-экономическими, материальными, нематериальными, кадровыми, методическими, информационными): планирование, распределение, перераспределение, мониторинг и оценку использования)</p>	<p>3.1.Результативность распределения и использования ресурсов деятельности образовательной организации (финансово-экономических, материальных)</p>	<p>Характеризуется результативностью: планирования и распределения ресурсов деятельности образовательной организации (финансово-экономических, материальных, нематериальных, кадровых, методических, информационных) через определение потребности и приоритетных направлений использования финансовых средств, распределение их между статьями бюджета; определение возможных рисков в связи с изменением объема и перераспределения предоставляемых ресурсов; привлечения и стимулирования поиска дополнительных ресурсов, требующихся для эффективной деятельности образовательной организации; обеспечения порядка заключения и исполнения хозяйственных и финансовых договоров (контрактов); мониторинга, анализа, оценки и контроля эффективности и результативности использования ресурсов (организация подготовки отчетов для заинтересованных сторон по эффективности и результативности управления ресурсами образовательной организации, корректировка реализации процесса управления ресурсами).</p>
	<p>3.2.Результативность обеспечения функционирования образовательного пространства, его интеграции во внешнее информационное пространство</p>		<p>Характеризуется результативностью функционирования в образовательной организации: эффективных каналов коммуникации и системы обмена знаниями в целях достижения образовательных результатов (цифровой образовательной среды); информационно-коммуникационной инфраструктуры (информационные системы, информационные ресурсы (в т.ч. официальный сайт), информационная политика)</p>

		3.3.Результативность формирования и функционирования системы оценки качества кадрового ресурса	<p>Характеризуется сформированностью и функционированием в образовательной организации системы работы с кадрами: организация процесса подбора, аттестация кадров, формирование штатного расписания, организация разработки и утверждение должностных инструкций (регламентов).</p> <p>Характеризуется результативностью формального и неформального повышения квалификации, обеспечивающего непрерывное профессиональное развитие педагогов образовательной организации в целях обеспечения эффективного образования обучающихся</p>	Характеризуется сформированностью и функционированием в образовательной организации: <p>системы мер по обеспечению охраны труда педагогов и других сотрудников образовательной организации;</p> <p>системы мер по обеспечению охраны здоровья обучающихся;</p> <p>системы мер по обеспечению безопасной образовательной среды.</p>	Характеризуется результативностью деятельности образовательной организации по определению: потребностей, направлений и ожидаемых результатов взаимодействия с органами государственной власти, органами местного самоуправления, общественными и иными организациями; <p>субъектов и форматов взаимодействия в зависимости от ожидаемых результатов, в том числе, сетевого взаимодействия.</p>
		3.4.Результативность обеспечения охраны труда, здоровья и экологической безопасности образовательной организации, обеспечение безопасной образовательной среды			
4.	Представление образовательной организации в отношениях с органами государственной власти, органами местного самоуправления, общественными и иными организациями <i>(характеризуется оценкой результативности деятельности руководителя по руководству взаимодействием образовательной</i>	4.1.Результативность взаимодействия образовательной организации с субъектами внешнего окружения			

	<p>организации с субъектами внешнего окружения для обеспечения функционирования и развития образовательной организации: планирование, оценка результативности, обеспечение открытости и доступности информации об образовательной организации)</p>		
	<p>4.2.Результативность взаимодействия с субъектами внешнего окружения</p>	<p>Характеризуется результативностью деятельности образовательной организации по:</p> <p>разработке механизмов, инструментов и регламентов взаимодействия с органами государственной власти, органами местного самоуправления, социальными партнерами и иными организациями;</p> <p>организации и координации постоянного взаимодействия с социальными партнерами, местным сообществом, другими образовательными организациями при реализации образовательных программ, ключевых мероприятий и событий, обеспечивающих эффективную индивидуализацию образования каждого обучающегося;</p> <p>представлению интересов образовательной организации во внешнем окружении;</p> <p>контролю взаимодействия и представления интересов образовательной организации; образовательной организации.</p> <p>оценке результатов взаимодействия с органами государственной власти, органами местного самоуправления,</p>	

			общественными и иными организациями для его дальнейшего развития и совершенствования.
		4.3.Результативность обеспечения открытости и доступности для всех участников образовательных отношений информации об образовательной организации	<p>Характеризуется результативностью деятельности образовательной организации по обеспечению открытости и доступности для всех участников образовательных отношений информации:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>о структуре и содержании деятельности, регламентах работы;</li> <li>критериях и показателях результативности органов управления образовательной организации, нацеленных на обеспечение эффективности образовательного процесса и роста образовательных результатов;</li> <li>результативности образовательной деятельности;</li> <li>результативности управления образовательной организацией.</li> </ul>

Каждое направление оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации представлено в целевом компоненте представленной модели совокупностью критериев, которые являются универсальными для всех типов образовательных организаций.

1. По направлению *руководство реализацией образовательных программ образовательной организации* заданы критерии:

1.1. результативность руководства разработкой образовательных программ образовательной организации;

1.2. результативность организации и управления реализацией образовательных программ образовательной организации;

1.3. результативность управления процессами достижения образовательных и социокультурных результатов и эффектов деятельности образовательной организации;

1.4. результативность организации регулярного мониторинга и оценки реализации и корректировки образовательных программ образовательной организации.

2. По направлению *руководство реализацией программы развития образовательной организации* выделены критерии:

2.1. результативность руководства разработкой программы развития образовательной организации;

2.2. результативность управления деятельностью образовательной организации по реализации программы развития;

2.3. результативность организации профессиональной и общественной оценки достижений образовательной организации.

3. По направлению *управление ресурсами образовательной организации* определены критерии:

3.1. результативность распределения и использования ресурсов деятельности образовательной организации (финансово-экономических, материальных);

3.2. результативность обеспечения функционирования внутреннего информационного пространства, его интеграции во внешнее информационное пространство;

3.3. результативность формирования и функционирования системы оценки качества кадрового ресурса;

3.4. результативность обеспечения охраны труда, здоровья и экологической безопасности образовательной организации, обеспечение безопасной образовательной среды.

4. По направлению *представление образовательной организации в отношениях с органами государственной власти, органами местного самоуправления, общественными и иными организациями* критерии сформулированы как:

4.1. результативность организации взаимодействия образовательной организации с субъектами внешнего окружения;

4.2. результативность обеспечения открытости и доступности для всех участников образовательных отношений информации об образовательной

организации;

4.3. результативность обеспечения открытости и доступности для всех участников образовательных отношений информации об образовательной организации.

В рамках Модельной методики предусмотрено оценивание каждого критерия по двум *группам показателей*:

1. *общие показатели* (применимы для оценки результатов деятельности руководителей всех образовательных организаций);
2. *специфические показатели* (используются для оценки результатов деятельности руководителя соответствующего типа образовательной организации).

Также все показатели разделены на две категории:

1. *Показатели, нормативно обоснованные на федеральном уровне;*
2. *Показатели, нормативно обоснованные на региональном уровне.*

Важно отметить, что в качестве показателей выступают конкретные, измеримые результаты (достижения) деятельности образовательной организации по тому или иному критерию, подтвержденные данными из открытых источников или информационных систем.

При этом каждый показатель измеряется специально подобранными *индикаторами*, представленными балльной системой, где каждый индикатор определяет количество максимально возможных баллов, варьирующихся от 0 до 3 баллов *в зависимости от содержания каждого показателя*.

*В конкретизированном виде направления, критерии и показатели (и индикаторы) оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации представлены в приложении 1 Модельной методики.*

Следует обратить внимание, что в зависимости от показателя критерия индикатор также может варьироваться от 0 до 1, от 0 до 2, от 0 до 3 при оценке эффективности деятельности руководителя образовательной организации дошкольного образования, руководителя общеобразовательной организации и руководителя образовательной организации дополнительного образования.

При осуществлении расчётов в рамках Модельной методики предусмотрено, что совокупность значений показателей результативности по всем критериям (сумма баллов) определяет *уровень эффективности* деятельности руководителя образовательной организации по обеспечению деятельности образовательной организации, ее развития, повышения качества оказания образовательных услуг (таблица 3).

Таблица 3

Уровень эффективности деятельности руководителя образовательной организации по обеспечению деятельности образовательной организации, ее развития, повышения качества оказания образовательных услуг

Уровень эффективности	Образовательная организация		
	Общеобразовательная организация	Образовательная организация дошкольного образования	Образовательная организация дополнительного образования
Критический	до 25 баллов	до 20 баллов	до 20 баллов
Допустимый	от 26 до 62 баллов	от 21 до 46 баллов	от 21 до 47 баллов
Оптимальный	от 63 до 78 баллов	от 47 до 58 баллов	от 48 до 59 баллов

Важно отметить, что критический уровень определяется количеством показателей, нормативно обоснованных на федеральном уровне.

Применение данного порядка расчета и оценочной (уровневой) шкалы обусловлено успешной практикой применения аналогичной методики расчета показателей при проведении региональных оценочных процедур: мониторинга качества результатов обучения посредством АИС «Управление качеством общего образования»; мониторинга качества условий реализации основных общеобразовательных программ в соответствии с требованиями ФГОС общего образования в общеобразовательных организациях Челябинской области посредством модуля «Мониторинг ФГОС ОО» информационной системы «Мониторинг ФГОС» и др.

Источником данных для оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации выступает открытая доступная информация и ведомственная отчетность информационных систем и ресурсов: ГИС «Образование в Челябинской области», Bus.gov.ru (независимая оценка качества).

Статистические отчеты региональных информационных систем (АИС «Управление качеством общего образования», ИС «Аттестация педагогических работников», ИС мониторинга состояния библиотек общеобразовательных организаций Челябинской области) также обеспечивают информационную базу показателей для оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации.

Информационным обеспечением показателей оценки также выступают данные федерального статистического наблюдения:

для дошкольных образовательных организаций – форма 85к;

для общеобразовательных организаций – формы ФСН ОО-1, ФСН ОО- 2;

для организаций дополнительного образования – форма 1-ДО.

Официальными источниками данных выступают мониторинги системы образования, данные которых отражают актуальное состояние качества условий реализации основных образовательных программ (мониторинг системы образования, мониторинг ФГОС ОО, мониторинг

ФГОС НОО ОВЗ), а также качество эффективности деятельности муниципальных органов образования (мониторинг эффективности МОУО), уровень информационно-коммуникационной инфраструктуры системы образования Челябинской области (мониторинг сформированности ИК-инфраструктуры).

Официальные сайты образовательных организаций и органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, являются открытыми площадками предоставления обязательной информации о деятельности образовательных организаций, а также выступают комплексным информационным ресурсом, содержательное наполнение которого становится источником данных для получения сведений, необходимых для оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации.

Совокупность указанных источников данных для оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации обеспечивает реализацию принципа объективности и достоверности.

*В целом, содержательный компонент обеспечивает технологичность проведения данной оценочной процедуры, что подробно представлено в организационно-технологическом компоненте.*

### *2.3. Организационно-технологический компонент модельной методики оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации*

Организационно-технологический компонент модельной методики оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации выступает деятельностным механизмом данной оценочной процедуры.

Технологически реализация оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации осуществляется посредством специально разработанного модуля региональной информационной системы «Оценка эффективности управления региональной системой образования»: «Оценка эффективности руководителей». Модуль «Оценка эффективности руководителей» обеспечивает сбор, хранение, автоматизированную обработку и интерпретацию количественных данных оценки эффективности.

Содержательным ядром модуля «Оценка эффективности руководителей» является совокупность функциональных карт оценки эффективности деятельности руководителя:

Функциональная карта оценки эффективности деятельности руководителя дошкольной образовательной организации.

Функциональная карта оценки эффективности деятельности руководителя общеобразовательной организации.

Функциональная карта оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации дополнительного образования.



Функциональная карта оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации среднего профессионального образования.

Структурно каждая из функциональных карт включает в себя компоненты, последовательное заполнение которых представляет собой технологическую цепочку проведения оценки эффективности деятельности руководителя определенного типа образовательной организации: критерий оценки; показатели по критерию; индикаторы показателя (содержание, расчет, источник данных, границы значений). Также в функциональной карте предусмотрены весовые коэффициенты, позволяющие расчетным способом обеспечивать равнозначность всех критериев для итоговой оценки – определения уровня эффективности деятельности руководителя образовательной организации.

Модельная методика оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации предусматривает несколько возможных *организационных схем проведения*: в форме самооценки руководителя образовательной организации, в форме учредительской оценки (региональный и муниципальный уровень), в форме региональной оценки или в совокупности всех форм.

Модельной методикой предусмотрен типовый порядок проведения данной оценочной процедуры.

Порядок проведения модельной оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации включает три этапа: подготовительный этап, диагностический этап, этап автоматизированной обработки.

*Подготовительный этап проведения оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации (региональный, муниципальный, институциональный уровни).*

*Региональный уровень.*

На подготовительном этапе проведения оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации создаются *организационные, информационно-методические и технические условия*.

*Организационные условия* создаются в форме регламента проведения оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации, ежегодно утверждаемого приказом Министерства образования и науки Челябинской области/органом местного самоуправления, осуществляющего управление в сфере образования. Регламент предполагает следующие действия:

1. Уточнение показателей оценки эффективности деятельности руководителей образовательной организации.
2. Определение состава и количества участников оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации.
3. Корректировка личных кабинетов участников оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации.
4. Внесение руководителями образовательных организаций и

региональным оператором информации по критериям оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации.

5. Расчет показателей и определение уровня оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации.

6. Анализ результатов оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации.

7. Предоставление Министерству образования и науки Челябинской области/ органу местного самоуправления, осуществляющего управление в сфере образования результатов оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации.

8. Интерпретация результатов оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации.

*Информационно-методические условия* проведения оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации обеспечиваются информационной открытостью его проведения, подготовкой инструктивно-методических материалов по вопросам работы в модуле «Оценка эффективности руководителя».

Обеспечение *технических условий* проведения оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации происходит посредством обеспечения функционирования модуля «Оценка эффективности руководителей», созданием и корректировкой личных кабинетов участников оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации в модуле, подготовкой и размещением в модуле «Оценка эффективности руководителей» актуальной инструкции по работе в данной системе.

*Учредительский уровень (региональный и муниципальный).*

Ежегодно Министерством образования и науки Челябинской области/ органом местного самоуправления, осуществляющим управление в сфере образования, могут проводиться инструктивно-методические совещания по организационным и содержательным вопросам проведения оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации.

Учредителем в рамках подготовительного этапа назначаются ответственные должностные лица за координацию работы образовательных организаций в соответствии с регламентом модельной оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации; уточняются состав и количество участников оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации в Министерстве образования и науки Челябинской области и каждом муниципальном образовании; обеспечивается передача в образовательные организации инструктивно-методических материалов по вопросам работы с модулем «Оценка эффективности руководителей»; организуется участие в инструктивно-методических совещаниях по вопросам проведения оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации.

*Институциональный уровень.*

В образовательных организациях на подготовительном этапе

руководитель образовательной организации знакомится с регламентом проведения оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации, а также осуществляет сбор и ввод данных в модуле «Оценка эффективности руководителей» в личном кабинете участника и создает условия для проведения самооценки.

*Диагностический этап мониторинга (региональный, муниципальный, институциональный уровни.)*

Диагностический этап оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации предполагает заполнение соответствующей типу образовательной организации функциональной карты оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации Челябинской области.

*Институциональный уровень*

Оценка эффективности деятельности руководителя образовательной организации подразумевает ввод руководителем образовательными организациями данных в модуль «Оценка эффективности руководителей» по каждому из анализируемых направлений, который осуществляется на уровне образовательных организаций через личные кабинеты модуля «Оценка эффективности руководителя».

Для ввода данных руководитель образовательной организации должен:

1. Войти в личный кабинет образовательной организации модуля «Оценка эффективности руководителей».

2. Проверить данные об образовательной организации и руководителе образовательной организации, переданные в модуль «Оценка эффективности руководителя» из ГИС «Образование в Челябинской области».

3. Внести информацию о результатах деятельности по каждому из четырех направлений оценки в соответствии критериями, показателями и индикаторами функциональной карты оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации.

4. Каждый показатель, должен сопровождаться ссылкой на источник данных (из утвержденных Модельной методикой), подтверждающий введенные данные.

*Учредительский уровень (региональный/муниципальный).*

В соответствии с решением учредителя образовательной организации по итогам самооценки руководителя образовательной организации учредитель осуществляет аудит данных, введенных в функциональную карту оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации. Аудит результатов самооценки проводится через личный кабинет специалиста Министерства образования и науки Челябинской области/ специалиста органа, местного самоуправления, осуществляющего управление в сфере образования.

По итогам проведения аудита результатов самооценки руководителя образовательной организации учредитель принимает решение о

подтверждении каждого индикатива каждого показателя по каждому критерию или отклонении (в целом или по отдельным значениям). Также в случае несоответствия введенных данных, учредитель может скорректировать данные, внесенные в функциональную карту оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации. Произведенные в ходе аудита результатов самооценки изменения будут иметь окончательный характер.

*Этап автоматизированной обработки данных оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации.*

Этап автоматизированной обработки данных оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации предполагает осуществление математических расчетов с использованием модуля «Оценка эффективности руководителей» на основе данных, которые были внесены руководителем образовательной организации (учредителем), с целью определения уровня оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации.

Эффективность деятельности руководителя образовательной организации рассчитывается по формулам с учетом весовых коэффициентов.

По результатам расчетов определяется уровень оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации по каждому из четырех направлений и общий уровень оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации.

*Порядок предоставления результатов оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации.*

Результаты оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации публикуются в личных кабинетах участников оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации в модуле «Оценка эффективности руководителей», а также в открытом доступе в специальном разделе модуля «Оценка эффективности руководителя».

В модуле «Мониторинг эффективности руководителей» формируются статистические отчеты по уровню оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации по каждому руководителю, а также отчеты по каждому типу образовательной организации (дошкольная образовательная организация, общеобразовательная организация, организация дополнительного образования, образовательная организация среднего профессионального образования) и по каждому направлению оценки.

Оператор модуля «Оценка эффективности руководителей» в соответствии со сроками, указанными в регламенте проведения оценочной процедуры формирует следующие отчеты:

«Отчет об уровне оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации» (формируется по каждому руководителю образовательной организации, принимавшему участие в оценке

эффективности);

«Сводный отчет об уровне оценки эффективности деятельности руководителей образовательных организаций» (формируется по всем уровням образования);

«Сводный отчет об уровне оценки эффективности деятельности руководителей общеобразовательных организаций» (формируется по общеобразовательным организациям);

«Сводный отчет об уровне оценки эффективности деятельности руководителей дошкольных образовательных организаций» (формируется по дошкольным образовательным организациям);

«Сводный отчет об уровне оценки эффективности деятельности руководителей организаций дополнительного образования» (формируется по организациям дополнительного образования);

«Сводный отчет об уровне оценки эффективности деятельности руководителей профессиональных образовательных организаций» (формируется по общеобразовательным организациям);

«Отчет об эффективности руководства реализацией образовательных программ»;

«Отчет об эффективности руководства реализацией программы развития образовательной организации»;

«Отчет об эффективности управлением ресурсами образовательной организации»;

«Отчет об эффективности представления образовательной организации в отношениях с органами государственной власти, органами местного самоуправления, общественными и иными организациями».

В течение двух рабочих дней после завершения формирования отчетов оператор направляет информационное письмо в Министерство образования и науки Челябинской области и органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования.

Статистические отчеты формируются в личных кабинетах на трех уровнях: региональном, муниципальном и институциональном.

На региональном уровне отчеты формируются по всем образовательным организациям всех муниципальных образований Челябинской области.

На муниципальном уровне отчеты формируются только по образовательным организациям, которые входят в муниципальную образовательную систему.

На институциональном уровне формируются отчеты по данной образовательной организации.

Структура каждого отчета обеспечивает сбор, накопление, хранение и трансформацию в различные виды информации по заданной в отчете тематике.

*Технологичность и организационная определенность модели оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации обеспечивает его результативность.*

#### *2.4. Результативный компонент модельной методики оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации*

Результативный компонент модельной методики оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации обеспечивает внутренний контроль достижения ожидаемых результатов и эффектов оценки эффективности деятельности руководителей образовательной организации.

Обобщенным результатом реализации модельной методики является применение в практике региональной и муниципальных образовательных систем единой технологии определения уровня эффективности деятельности руководителей образовательных организаций. При этом результаты проведенной в соответствии с Модельной методикой оценки в рамках действующего нормативного поля могут применяться как этап (компонент) других процедур оценки качества образования (аттестации руководителей образовательных организаций, оценки эффективности деятельности МОУО).

Главным содержанием результативного компонента, определяющим преимущества представляемой Модельной методики, выступает преобладание управленческих решений по результатам проведенной оценки эффективности деятельности руководителей образовательных организаций: от решений регионального уровня, до решений на уровне конкретной образовательной организации (институциональный уровень).

Важно отметить единство направленности таких решений (по вертикали управления), обусловленное единством полученных данных, их открытостью, сравнимостью и сопоставимостью (принципы Модельной методики).

*Решения регионального уровня* по результатам оценки эффективности деятельности руководителей образовательных организаций Челябинской области (как процедуры РСОКО) могут быть направлены на:

- управление повышением квалификации и непрерывным профессиональным развитием руководителей образовательных организаций;
- оценку эффективности деятельности МОУО;

- концептуализацию передового опыта управлением образовательными организациями

- обеспечение сетевого взаимодействия руководителей образовательных организаций для совместного решения актуальных проблем функционирования и развития образовательных организаций;

- обеспечение информационной открытости системы образования.

- развитие кадрового резерва руководителей образовательных организаций.

*Решения уровня учредителя образовательной организации* по результатам оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации (как процедуры МСОКО) могут включать меры по:

- управлению кадровым ресурсом руководителей образовательных

организаций (назначение, увольнение, аттестация, продвижение руководящих кадров, система эффективных контрактов);

управлению повышением профессиональных компетентностей руководителей (персонализация повышения квалификации, вовлечение в проектную и инновационную деятельность);

управлению развитием кадрового резерва руководителей образовательных организаций;

обеспечением условий функционирования и развития образовательных организаций (согласование программ развития образовательных организаций, включение в инновационные проекты и программы).

*Решения институционального уровня по результатам оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации как процедуры ВСОКО могут стать комплексом мер по обеспечению:*

эффективного управления образовательной организацией по всем направлениям оценки результативности (реализацией образовательных программ; реализацией программы развития;

управления ресурсами;

представления образовательной организации в отношениях с органами государственной власти, органами местного самоуправления, общественными и иными организациями).

*В целом, применение модельной методики оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации в качестве инвариантной периодической процедуры в системе РСОКО – МСОКО – ВСОКО обеспечит не только ее результативность, но и эффективность через:*

эффективное (по результатам) управление кадровым ресурсом руководителей образовательных организаций Челябинской области;

эффективное управление повышением профессиональных компетентностей руководителей образовательных организаций (адресность, персонализация);

определенность направлений и механизмов развития кадрового резерва руководителей образовательных организаций.

Таким образом, модельная методика, решая задачу оценки эффективности деятельности руководителей образовательных организаций Челябинской области, одновременно выступает фактором развития региональной системы оценки качества образования и достижения результатов реализации региональных концепций: системы оценки качества образования, информационной политики в системе образования, регионального сетевого экспертного сообщества в сфере оценки качества образования.

# Приложение 1

Направления, критерии и показатели оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации

*Показатель, выделенный знаком \* – показатель, нормативно обоснованный на федеральном уровне;  
Показатель без выделения – показатель, нормативно обоснованный на региональном уровне.*

№ п/п	Направление оценки	Критерии оценки	Показатели, обеспечивающие оценку по критерию		
			Общеобразовательная организация (ОО)	Образовательная организация дошкольного образования (ДОО)	Образовательная организация дополнительного образования (ООДОП)
1.	Руководство образовательных образовательной организации	1.1.Результативность руководства разработкой образовательных программных образовательной организации	1.1.1.* Соответствие образовательных программ (по видам, уровням и подвидам), размещенных на официальном сайте ОО перечню образовательных программ (по видам, уровням и подвидам), в свидетельстве о государственной аккредитации образовательной деятельности ОО/лицензии на осуществление образовательной деятельности ОО, <i>Соответствие – несоответствие</i>	1.1.1.* Соответствие образовательных программ (по видам, уровням и подвидам), размещенных на официальном сайте ДОО перечню образовательных программ (по видам, уровням и подвидам), в лицензии на осуществление образовательной деятельности ДОО, <i>Соответствие – несоответствие</i>	1.1.1.* Соответствие образовательных программ (по видам, уровням и подвидам), размещенных на официальном сайте ООДОП перечню образовательных программ (по видам, уровням и подвидам), в лицензии на осуществление образовательной деятельности ООДОП, <i>Соответствие – несоответствие</i>
			1.1.2.* Соответствие адаптированных образовательных	1.1.2.* Соответствие адаптированных	1.1.2.* Соответствие адаптированных



№ п/п	Направление оценки	Критерии оценки	Показатели, обеспечивающие оценку по критерию		
			Общеобразовательная организация (ОО)	Образовательная организация дошкольного образования (ДОО)	Образовательная организация дополнительного образования (ООДОП)
			<p>программ (по видам, уровням и подвидам), размещенных на официальном сайте ОО, данным о наличии в ОО адаптированных образовательных программ (по видам, уровням и подвидам), представленных в форме ОО-1, <i>Соответствие – несоответствие</i></p>	<p>образовательных программ (по видам, уровням и подвидам), размещенных на официальном сайте ДОО, данным о наличии обучающихся (групп обучающихся) с ОВЗ по направлениям нарушений, представленных в форме 85-К, <i>Соответствие – несоответствие</i></p>	<p>образовательных программ (по видам, уровням и подвидам), размещенных на официальном сайте ООДОП, данным о наличии обучающихся (групп обучающихся) с ОВЗ, представленных в форме 1-ДО, <i>Соответствие – несоответствие</i></p>
			<p>1.1.3.* Соответствие порядка утверждения образовательных программ (по видам, уровням и подвидам, в том числе адаптированных), размещенных на официальном сайте ОО требованиям, установленным локальным актом ОО, <i>Соответствие – несоответствие</i></p>	<p>1.1.3.* Соответствие порядка утверждения образовательных программ (по видам, уровням и подвидам, в том числе адаптированных), размещенных на официальном сайте ДОО требованиям, установленным локальным актом ДОО, <i>Соответствие</i></p>	<p>1.1.3.* Соответствие порядка утверждения образовательных программ (по видам, уровням и подвидам, в том числе адаптированных), размещенных на официальном сайте ООДОП требованиям, установленным локальным актом ООДОП, <i>Соответствие</i></p>

№ п/п	Направление оценки	Критерии оценки	Показатели, обеспечивающие оценку по критерию		
			Общеобразовательная организация (ОО)	Образовательная организация дошкольного образования (ДОО)	Образовательная организация дополнительного образования (ООДОП)
				– <i>несоответствие</i>	<i>Соответствие</i> – <i>несоответствие</i>
			1.1.4. Наличие среди реализуемых ОО дополнительных общеобразовательных программ, направленных на раннюю профориентацию обучающихся <i>Соответствие – несоответствие</i>	1.1.4. Наличие среди реализуемых ДОО дополнительных общеобразовательных программ, направленных на раннюю профориентацию обучающихся <i>Соответствие – несоответствие</i>	1.1.4. Наличие среди реализуемых ООДОП дополнительных общеобразовательных программ, направленных на раннюю профориентацию обучающихся <i>Соответствие – несоответствие</i>
	1.2.Результативность организации и управления реализацией образовательных программ образов	1.2.1.* Представленность на официальном сайте ОО локального нормативного акта, регламентирующего правила приема обучающихся, <i>Соответствие – несоответствие</i>	1.2.1.* Представленность на официальном сайте ОО локального нормативного акта, регламентирующего правила приема обучающихся, <i>Соответствие – несоответствие</i>	1.2.1.* Представленность на официальном сайте ДОО локального нормативного акта, регламентирующего правила приема обучающихся, <i>Соответствие – несоответствие</i>	1.2.1.* Представленность на официальном сайте ООДОП локального нормативного акта, регламентирующего правила приема обучающихся, <i>Соответствие – несоответствие</i>

№ п/п	Направление оценки	Критерии оценки	Показатели, обеспечивающие оценку по критерию		
			Общеобразовательная организация (ОО)	Образовательная организация дошкольного образования (ДОО)	Образовательная организация дополнительного образования (ОДОП)
		ательной организации			
			<p>1.2.2.* Представленность на официальном сайте ОО локального нормативного акта, регламентирующего порядок и основания перевода, отчисления и восстановления обучающихся, <i>Соответствие – несоответствие</i></p>	<p>1.2.2.* Представленность на официальном сайте ДОО локального нормативного акта, регламентирующего порядок и основания перевода, отчисления и восстановления обучающихся, <i>Соответствие – несоответствие</i></p>	<p>1.2.2.* Представленность на официальном сайте ОДОП локального нормативного акта, регламентирующего порядок и основания перевода, отчисления и восстановления обучающихся, <i>Соответствие – несоответствие</i></p>
			<p>1.2.3.* Представленность на официальном сайте ОО локального нормативного акта, регламентирующего режим занятий обучающихся, <i>Соответствие – несоответствие</i></p>	<p>1.2.3.* Представленность на официальном сайте ДОО локального нормативного акта, регламентирующего режим занятий обучающихся, <i>Соответствие – несоответствие</i></p>	<p>1.2.3.* Представленность на официальном сайте ОДОП локального нормативного акта, регламентирующего режим занятий обучающихся, <i>Соответствие – несоответствие</i></p>

№ п/п	Направление оценки	Критерии оценки	Показатели, обеспечивающие оценку по критерию		
			Общеобразовательная организация (ОО)	Образовательная организация дошкольного образования (ДОО)	Образовательная организация дополнительного образования (ОДОП)
			1.2.4.* Представленность на официальном сайте ОО локального нормативного акта, регламентирующего формы, периодичность и порядок текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся, <i>Соответствие – несоответствие</i>		1.2.4.* Представленность на официальном сайте ООДОП локального нормативного акта, регламентирующего формы, периодичность и порядок текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся, <i>Соответствие – несоответствие</i>
			1.2.5.* Представленность на официальном сайте ОО локального нормативного акта, регламентирующего порядок оформления приостановления и прекращения отношений между образовательной организацией и обучающимися и (или) родителями (законными представителями)	1.2.4.* Представленность на официальном сайте ДОО локального нормативного акта, регламентирующего порядок оформления возникновения, приостановления и прекращения	1.2.5.* Представленность на официальном сайте ООДОП локального нормативного акта, регламентирующего порядок оформления возникновения, приостановления и прекращения

№ п/п	Направление оценки	Критерии и оценки	Показатели, обеспечивающие оценку по критерию		
			Общеобразовательная организация (ОО)	Образовательная организация дошкольного образования (ДОО)	Образовательная организация дополнительного образования (ОДОП)
			несовершеннолетних обучающихся, <i>Соответствие – несоответствие</i>	отношений между образовательной организацией и обучающимися и (или) родителями (законными представителями) несовершеннолетних обучающихся, <i>Соответствие – несоответствие</i>	отношений между образовательной организацией и обучающимися и (или) родителями (законными представителями) несовершеннолетних обучающихся, <i>Соответствие – несоответствие</i>
			1.2.6.* Представленность на официальном сайте ОО локального нормативного акта, регламентирующего индивидуальный учет результатов освоения образовательных программ и поощрений обучающихся, а также хранение информации об этих результатах и поощрениях, <i>Соответствие – несоответствие</i>	1.2.5.* Представленность на официальном сайте ДОО локального нормативного акта, регламентирующего индивидуальный учет результатов освоения обучающимися образовательных программ и поощрений обучающихся, а также хранение информации об этих результатах и поощрениях, <i>Соответствие</i>	1.2.6.* Представленность на официальном сайте ОДОП локального нормативного акта, регламентирующего индивидуальный учет результатов освоения обучающимися образовательных программ и поощрений обучающихся, а также хранение информации об этих результатах и поощрениях, <i>Соответствие</i>

№ п/п	Направление оценки	Критерии и оценки	Показатели, обеспечивающие оценку по критерию		
			Общеобразовательная организация (ОО)	Образовательная организация дошкольного образования (ДОО)	Образовательная организация дополнительного образования (ООДОП)
				<i>несоответствие</i>	<i>несоответствие</i>
			1.2.7.* Соответствие локальных нормативных актов ОО, содержащих нормы регулирования и работников ОО нормативному требованию учета мнения родителей, обучающихся, советов родителей, коллегий, органов управления ДОО в соответствии с Уставом, <i>Соответствие</i> – <i>несоответствие</i>	1.2.6.* Соответствие локальных нормативных актов ДОО, содержащих нормы регулирования образовательных отношений и обучающихся права обучающихся и работников ОО нормативному требованию учета мнения советов родителей, коллегий, органов управления ДОО в соответствии с Уставом, <i>Соответствие</i> – <i>несоответствие</i>	1.2.7.* Соответствие локальных нормативных актов ООДОП, содержащих нормы регулирования образовательных отношений и обучающихся права обучающихся и работников ОО нормативному требованию учета мнения советов обучающихся, советов родителей, представительных органов обучающихся, представительных органов работников, <i>Соответствие</i> – <i>несоответствие</i>
			1.3.1. Комплексность представления на официальном сайте ОО системы ВСОКО (через представленность: локальных нормативных актов,	1.3.1. Комплексность представления на официальном сайте ДОО системы	1.3.1. Комплексность представления на официальном сайте ООДОП системы
		1.3. Результативность управл			

№ п/п	Направление оценки	Критерии оценки	Показатели, обеспечивающие оценку по критерию		
			Общеобразовательная организация (ОО)	Образовательная организация дошкольного образования (ДОО)	Образовательная организация дополнительного образования (ОДОП)
		ения процес сами достиж ения образов ательн ых и социок ультурн ых результ атов и эффект ов деятель ности образов ательно й организ ации.	регламентирующих ВСОКО; раздела ВСОКО и/или циклограммы ВСОКО в годовом плане работы; разделов Программы развития, отражающих результативность и содержание совершенствования ВСОКО; структуры организационной управления ВСОКО), <i>Полное соответствие – частичное соответствие – несоответствие</i>	ВСОКО (через представленность: локальных нормативных актов, регламентирующих ВСОКО; раздела ВСОКО и/или циклограммы ВСОКО в годовом плане работы; разделов Программы развития, отражающих результативность и содержание совершенствования ВСОКО; организационной структуры управления ВСОКО), <i>Полное соответствие – частичное соответствие – несоответствие</i>	ВСОКО (через представленность: локальных нормативных актов, регламентирующих ВСОКО; раздела ВСОКО и/или циклограммы ВСОКО в годовом плане работы; разделов Программы развития, отражающих результативность и содержание совершенствования ВСОКО; организационной структуры управления ВСОКО), <i>Полное соответствие – частичное соответствие – несоответствие</i>
			1.3.2. Комплексность представления на официальном сайте ОО	1.3.2. Комплексность представления на	1.3.2. Комплексность представления на

№ п/п	Направление оценки	Критерии оценки	Показатели, обеспечивающие оценку по критерию		
			Общеобразовательная организация (ОО)	Образовательная организация дошкольного образования (ДОО)	Образовательная организация дополнительного образования (ООДОП)
			<p><i>содержания</i> ВСОКО (через представленность информации о процедурах ВСОКО по оценке качества всех ООП НОО, ООП ООО, ООП СОО (в том числе АООП); по оценке качества условий их реализации, по оценке качества результатов освоения, обучающимися ООП НОО, ООП ООО, ООП СОО (в том числе АООП),  <i>Полное соответствие – частичное соответствие – несоответствие</i></p>	<p>официальном сайте ДОО содержания ВСОКО (через представленность информации о процедурах ВСОКО по оценке качества ООП ДО (в том числе адаптированных); по оценке качества условий реализации, ООП ДО (в том числе адаптированных); по оценке качества результатов освоения, обучающимися ООП ДО (в том числе адаптированных),  <i>Полное соответствие – частичное соответствие – несоответствие</i></p>	<p>официальном сайте ООДОП содержания ВСОКО (через представленность информации о процедурах ВСОКО по оценке качества всех ДООП (в том числе адаптированных); по оценке качества условий реализации, ДООП (в том числе адаптированных); по оценке качества результатов освоения, обучающимися ДООП (в том числе адаптированных),  <i>Полное соответствие – частичное соответствие – несоответствие</i></p>



№ п/п	Направление оценки	Критерии оценки	Показатели, обеспечивающие оценку по критерию		
			Общеобразовательная организация (ОО)	Образовательная организация дошкольного образования (ДОО)	Образовательная организация дополнительного образования (ООДОП)
			1.3.3.* Комплексность представления на официальном сайте ОО результатов ВСОКО (отчет о самообследовании, нормативные локальные акты, справки, аналитические презентации), Полное соответствие – частичное соответствие – несоответствие	1.3.3.* Комплексность представления на официальном сайте ДОО результатов ВСОКО (отчет о самообследовании, нормативные локальные акты, аналитические справки, презентации), Полное соответствие – частичное соответствие – несоответствие	1.3.3.* Комплексность представления на официальном сайте ООДОП результатов ВСОКО (отчет о самообследовании, нормативные локальные акты, аналитические справки, презентации), Полное соответствие – частичное соответствие – несоответствие
			1.3.4. Открытость функционирования ВСОКО на официальном сайте ОО (через представленность форм обучающихся, родителей, социальных партнеров к обсуждению результатов ВСОКО (опросники, анкеты, экспертные/оценочные листы), Полное соответствие – частичное соответствие – несоответствие	1.3.4. Открытость функционирования ВСОКО на официальном сайте ДОО (через представленность форм привлечения родителей, социальных партнеров к	1.3.4. Открытость функционирования ВСОКО на официальном сайте ООДОП (через представленность форм привлечения обучающихся, родителей, социальных

№ п/п	Направление оценки	Критерии оценки	Показатели, обеспечивающие оценку по критерию		
			Общеобразовательная организация (ОО)	Образовательная организация дошкольного образования (ДОО)	Образовательная организация дополнительного образования (ОДОП)
				обсуждению результатов ВСОКО (опросники, анкеты, экспертные/оценочны е листы), <i>Полное соответствие</i> – <i>частичное соответствие</i> – <i>несоответствие</i>	к партнеров обсуждению результатов ВСОКО (опросники, анкеты, экспертные/оценочны е листы), <i>Полное соответствие</i> – <i>частичное соответствие</i> – <i>несоответствие</i>
		1.4.Результативность организации регулярного мониторинга и оценки реализации и корректировки образовательных действий	1.4.1.* Соответствие доли выпускников ОО, не получивших аттестат об основном образовании, допустимому (средне областному) значению, <i>Превышение – несоответствие</i>		

№ п/п	Направление оценки	Критерии оценки	Показатели, обеспечивающие оценку по критерию		
			Общеобразовательная организация (ОО)	Образовательная организация дошкольного образования (ДОО)	Образовательная организация дополнительного образования (ОДОП)
		программ образовательной организации.			
			1.4.2.* Соответствие доли выпускников ОО, не получивших аттестат о среднем общем образовании, допустимому (средне областному) значению, <i>Превышение – соответствие – несоответствие</i>		
			1.4.3. Соответствие доли обучающихся ОО, охваченных дополнительным образованием в ОО оптимальному (средне областному) значению, <i>Превышение – соответствие – несоответствие</i>	1.4.1. Соответствие доли обучающихся ДОО, охваченных дополнительным образованием в ОО оптимальному (средне областному) значению, <i>Превышение – соответствие – несоответствие</i>	
			1.4.4. Не отнесение ОО к числу ОО, потенциально отнесенных (по результатам ИС «Управление	1.4.2. Соответствие доли детей с ограниченными	1.4.1. Соответствие доли детей с ограниченными

№ п/п	Направление оценки	Критерии оценки	Показатели, обеспечивающие оценку по критерию		
			Общеобразовательная организация (ОО)	Образовательная организация дошкольного образования (ДОО)	Образовательная организация дополнительного образования (ОДОП)
			качеством общего образования») к группе с низкими результатами (за 3 года), <i>Не отнесение в течение 2-3 лет – не отнесение в течение 1 года – отнесение</i>	возможностями здоровья, обучающихся по дополнительным программам в ДОО оптимальному (средне областному) значению, <i>Превышение – соответствие – несоответствие</i>	возможностями здоровья обучающихся в ОДОП, в том числе с использованием дистанционных технологий оптимальному (средне областному) значению, <i>Превышение – соответствие – несоответствие</i>
			1.4.5. Не отнесение ОО к числу ОО с признаками необъективных результатов процедур оценки качества (по данным ФИС ОКО) (за 3 года), <i>Не отнесение в течение 2-3 лет – не отнесение в течение 1 года – отнесение</i>		
			1.4.6. Не отнесение ОО к числу ОО, не обеспечивающих (по методике Рособрнадзора) реализацию образовательного стандарта (преобладание суммарных результатов ЕГЭ по 3-м предметам до 160 баллов; значительная доля		

№ п/п	Направление оценки	Критерии оценки	Показатели, обеспечивающие оценку по критерию		
			Общеобразовательная организация (ОО)	Образовательная организация дошкольного образования (ДОО)	Образовательная организация дополнительного образования (ОДОП)
			выпускников СОО, сдающих только обязательные предметы; значительная доля выпускников, не преодолевших минимальные баллы ОГЭ по 4 предметам), <i>Не отнесение в течение 2-3 лет – не отнесение в течение 1 года – отнесение</i>		
			1.4.7. Участие обучающихся ОО в региональном и заключительном этапах всероссийской олимпиады школьников, <i>Участие в заключительном этапе – участие в региональном этапе – неучастие</i>		1.4.2. Участие обучающихся ОДОП в региональном заключительном этапах чемпионатов World skills Junior <i>Участие в заключительном этапе – участие в региональном этапе – неучастие</i>
			1.4.8. Наличие победителей и призёров всероссийской олимпиады школьников (муниципальный, региональный и заключительный этапы), <i>Заключительный этап – региональный этап –</i>		

№ п/п	Направление оценки	Критерии оценки	Показатели, обеспечивающие оценку по критерию		
			Общеобразовательная организация (ОО)	Образовательная организация дошкольного образования (ДОО)	Образовательная организация дополнительного образования (ООДОП)
			<i>муниципальный этап –</i>		
			1.4.9. Наличие в ОО победителей и призеров интеллектуальных и (или) творческих конкурсов, мероприятий (муниципальный, региональный, всероссийский (международный) этапы), <i>Всероссийский (международный) этап – региональный этап – муниципальный этап –</i>	1.4.3. Наличие в ДОО победителей и призеров интеллектуальных и творческих конкурсов, мероприятий (муниципальный, региональный, всероссийский (международный) этапы), <i>Всероссийский (международный) этап – региональный этап – муниципальный этап –</i>	1.4.3. Наличие в ООДОП победителей и призеров интеллектуальных и творческих конкурсов, мероприятий (муниципальный, региональный, всероссийский (международный) этапы), <i>Всероссийский (международный) этап – региональный этап – муниципальный этап –</i>
			1.4.10. Наличие детей в ОО, охваченных деятельностью детских технопарков «Кванториум» (мобильных технопарков «Кванториум») и других проектов, направленность на обеспечение доступности дополнительных программ естественнонаучной и технической направленностей,	1.4.4. Наличие детей в ДОО, охваченных деятельностью детских технопарков «Кванториум» (мобильных технопарков «Кванториум») и других проектов,	1.4.4. Наличие детей в ООДОП, охваченных деятельностью детских технопарков «Кванториум» (мобильных технопарков «Кванториум») и других проектов,

№ п/п	Направление оценки	Критерии и оценки	Показатели, обеспечивающие оценку по критерию		
			Общеобразовательная организация (ОО)	Образовательная организация дошкольного образования (ДОО)	Образовательная организация дополнительного образования (ОДОП)
			Соответствие – несоответствие	направленных на обеспечение доступности дополнительных программ естественнонаучной и технической направленностей, Соответствие – несоответствие	на обеспечении доступности дополнительных программ естественнонаучной и технической направленностей, Соответствие – несоответствие
			1.4.11.* Достижение уровня соответствия качества условий реализации ОО основных образовательных программ (по результатам ИС «Мониторинг ФГОС»), Оптимальный – допустимый – критический		
			1.4.12.* Достижение уровня соответствия качества условий реализации ОО адаптированных образовательных программ (по результатам ИС «Мониторинг ФГОС»), Оптимальный – допустимый – критический		
2.	Руководство реализацией программы	2.1.Резу	2.1.1. Представленность на	2.1.1.	2.1.1.

№ п/п	Направление оценки	Критерии оценки	Показатели, обеспечивающие оценку по критерию		
			Общеобразовательная организация (ОО)	Образовательная организация дошкольного образования (ДОО)	Образовательная организация дополнительного образования (ООДОП)
	развития образовательной организации	л т а т и в н о с т ь р у к о в о д с т в а р а з р а б о т к о й п р о г р а м м ы р а з в и т и я о б р а з о в а т е л ь н о й о р г а н и з а ц и и .	официальном сайте согласованной с учредителем действующей Программы развития, <i>Соответствие – несоответствие</i>	Представленность на официальном сайте ДОО согласованной с учредителем действующей Программы развития, <i>Соответствие – несоответствие</i>	Представленность на официальном сайте ООДОП согласованной с учредителем действующей Программы развития, <i>Соответствие – несоответствие</i>
		2.2.Резу л т а т и в н о с т ь у п р а в л е н и я д е я т е л ь н о с т ь ю о б р а з о в а т е л ь н о й о р г а н и з а ц и и п о р е а л и з а	2.2.1. Представленность на официальном сайте ОО информации о публичном представлении отчета самообследований, <i>Соответствие – несоответствие</i>	2.2.1. Представленность на официальном сайте ДОО информации о публичном представлении отчета о самообследовании, <i>Соответствие – несоответствие</i>	2.2.1. Представленность на официальном сайте ООДОП информации о публичном представлении отчета о самообследовании, <i>Соответствие – несоответствие</i>



№ п/п	Направление оценки	Критерии оценки	Показатели, обеспечивающие оценку по критерию			
			Общественная образовательная организация (ОО)	Образовательная организация дошкольного образования (ДОО)	Образовательная организация дополнительного образования (ОДОП)	
		ции программы развития.				
		2.3.Результативность деятельности организации профессиональной и общественной оценки достижений образовательной организации.	2.3.1. Соответствие средневзвешенной суммы значений по всем критериям НОКО ОО на сайте bus.gov «отлично/хорошо» <i>Соответствие – несоответствие</i>	2.3.1. Соответствие средневзвешенной суммы по всем критериям НОКО ДОО на сайте bus.gov «отлично/хорошо» <i>Соответствие – несоответствие</i>	2.3.1. Соответствие средневзвешенной суммы по всем критериям НОКО ОДОП на сайте bus.gov «отлично/хорошо» <i>Соответствие – несоответствие</i>	
3.	Управление ресурсами образовательной организации	3.1.Результативность распределения	3.1.1.* Отсутствие в ведомственной отчетности по результатам финансового года о просроченной задолженности ОО,	3.1.1.* Отсутствие в ведомственной отчетности по результатам финансового года	3.1.1.* Отсутствие в ведомственной отчетности по результатам финансового года	

№ п/п	Направление оценки	Критерии оценки	Показатели, обеспечивающие оценку по критерию			
			Общеобразовательная организация (ОО)	Образовательная организация дошкольного образования (ДОО)	Образовательная организация дополнительного образования (ООДОП)	
		я и исполь- зования ресурс ов деятель- ности образов- ательно- й организ- ации (финан- сово- эконом- ические х, матери- альные )	<i>Соответствие – несоответствие</i>	о просроченной кредиторской задолженности ДОО, <i>Соответствие – несоответствие</i>	о просроченной кредиторской задолженности ООДОП, <i>Соответствие – несоответствие</i>	
			3.1.2.* Соответствие отношения остатков средств на счетах ОО к годовому бюджету ОО (средне оптимальному значению областного), <i>Превышение – соответствие – несоответствие</i>	3.1.2.* Соответствие отношения остатков средств на счетах ДОО к годовому бюджету ДОО оптимальному значению (средне областному),	3.1.2.* Соответствие отношения остатков средств на счетах ООДОП к годовому бюджету ООДОП оптимальному значению (средне областному),	

№ п/п	Направление оценки	Критерии оценки	Показатели, обеспечивающие оценку по критерию		
			Общеобразовательная организация (ОО)	Образовательная организация дошкольного образования (ДОО)	Образовательная организация дополнительного образования (ООДОП)
				<i>Превышение</i> – <i>соответствие</i> – <i>несоответствие</i>	<i>Превышение</i> – <i>соответствие</i> – <i>несоответствие</i>
			3.1.3.* Выполнение ОО годового плана финансово-хозяйственной деятельности (своевременное планирование и размещение муниципальных закупок в соответствии с действующим законодательством), <i>Соответствие – несоответствие</i>	3.1.3.* Выполнение ДОО годового плана финансово-хозяйственной деятельности (своевременное планирование и размещение муниципальных закупок в соответствии с действующим законодательством), <i>Соответствие</i> – <i>несоответствие</i>	3.1.3.* Выполнение ООДОП годового плана финансово-хозяйственной деятельности (своевременное планирование и размещение муниципальных закупок в соответствии с действующим законодательством), <i>Соответствие</i> – <i>несоответствие</i>
			3.1.4.* Соответствие отношения средней заработной платы педагогических работников ОО к среднему месячному доходу от трудовой деятельности по Челябинской области, <i>Превышение – несоответствие</i>	3.1.4.* Соответствие отношения средней заработной платы педагогических работников ДОО к среднему месячному доходу от трудовой деятельности по Челябинской области, <i>Превышение</i> –	3.1.4.* Соответствие отношения средней заработной платы педагогических работников ООДОП к среднему месячному доходу от трудовой деятельности по Челябинской области, <i>Превышение</i> –

№ п/п	Направление оценки	Критерии оценки	Показатели, обеспечивающие оценку по критерию			
			Общеобразовательная организация (ОО)	Образовательная организация дошкольного образования (ДОО)	Образовательная организация дополнительного образования (ОДОП)	
				соответствие несоответствие	соответствие несоответствие	– несоответствие
			3.1.5. Соответствие доли фонда оплаты труда педагогических работников ОО в общем фонде оплаты труда ОО оптимальному значению (средне областному), <i>Превышение – соответствие</i>	3.1.5. Соответствие доли фонда оплаты труда педагогических работников ОО в общем фонде оплаты труда ОО оптимальному значению (средне областному), <i>Превышение – соответствие</i>	3.1.5. Соответствие доли фонда оплаты труда педагогических работников ОО в общем фонде оплаты труда ОО оптимальному значению (средне областному), <i>Превышение – соответствие</i>	– несоответствие
		3.2. Результативность обеспечения функционирования внутреннего информационного пространства	3.2.1.* Достижение ОО 100% уровня оснащённости учебниками (по данным ИС «Мониторинг оснащённости библиотек»), <i>Соответствие – несоответствие</i>			

№ п/п	Направление оценки	Критерии оценки	Показатели, обеспечивающие оценку по критерию		
			Общеобразовательная организация (ОО)	Образовательная организация дошкольного образования (ДОО)	Образовательная организация дополнительного образования (ОДОП)
		анства, его интегра ции во внешне е информ ационн ое простр анство			
			3.2.2. Достижение ОО 100% уровня заполнения электронного журнала в части выставленных итоговых оценок за учебный период (по данным ГИС «Образование в Челябинской области»), <i>Соответствие – не соответствует</i>		
			3.2.3. Достижение ОО 100% уровня заполнения электронного журнала в части заполненных тем уроков за учебный период (по данным ГИС «Образование в Челябинской области»), <i>Соответствие – не соответствует</i>		
			3.2.4. Достижение ОО 100% уровня заполнения электронного журнала в части заполненного домашнего		

№ п/п	Направление оценки	Критерии оценки	Показатели, обеспечивающие оценку по критерию		
			Общеобразовательная организация (ОО)	Образовательная организация дошкольного образования (ДОО)	Образовательная организация дополнительного образования (ОДОП)
			задания за учебный период (по данным ГИС «Образование в Челябинской области»), <i>Соответствие – несоответствие</i>		3.2.1.* Отсутствие ошибок при передаче данных в Федеральную информационную систему доступности дошкольного образования результатам ежегодного мониторинга перехода на новый учебный год) <i>Соответствие – несоответствие</i>
		3.3.Резу льтатив ность формир ования и функци ониров ания	3.3.1. Соответствие педагогических работников ОО, прошедших процедуру аттестации с использованием ИС «Аттестация педагогических работников» оптимальному значению (средне областному), <i>Превышение – соответствие – несоответствие</i>	3.3.1. Соответствие доли педагогических работников ДОО, прошедших процедуру аттестации с использованием ИС «Аттестация педагогических работников»	3.3.1. Соответствие доли педагогических работников ОДОП, прошедших процедуру аттестации с использованием ИС «Аттестация педагогических работников»

№ п/п	Направление оценки	Критерии оценки	Показатели, обеспечивающие оценку по критерию		
			Общеобразовательная организация (ОО)	Образовательная организация дошкольного образования (ДОО)	Образовательная организация дополнительного образования (ОДОП)
		системы оценки качества кадров ого ресурса		оптимальному значению (средне областному), <i>Превышение</i> – <i>соответствие</i> – <i>несоответствие</i>	оптимальному значению (средне областному), <i>Превышение</i> – <i>соответствие</i> – <i>несоответствие</i>
			3.3.2. Наличие среди работников ОО победителей и призеров конкурсов профессионального мастерства (муниципальный, региональный и всероссийский этапы), <i>муниципальный этап – всероссийский региональный этап – всероссийский этап</i>	3.3.2. Наличие среди работников ДОО победителей и призеров конкурсов профессионального мастерства (муниципальный, региональный и всероссийский этапы), <i>муниципальный этап – региональный этап – всероссийский этап</i>	3.3.2. Наличие среди работников ОО победителей и призеров конкурсов профессионального мастерства (муниципальный, региональный и всероссийский этапы), <i>муниципальный этап – региональный этап – всероссийский этап</i>
			3.3.3. Вовлеченность молодых специалистов ОО в различные формы поддержки и сопровождения в первые три года работы в ОО на уровне не ниже средне областного значения, <i>Превышение – соответствие –</i>	3.3.3. Вовлеченность молодых специалистов ДОО в различные формы поддержки и сопровождения в первые три года	3.3.3. Вовлеченность молодых специалистов ОДОП в различные формы поддержки и сопровождения в первые три года

№ п/п	Направление оценки	Критерии оценки	Показатели, обеспечивающие оценку по критерию		
			Общеобразовательная организация (ОО)	Образовательная организация дошкольного образования (ДОО)	Образовательная организация дополнительного образования (ОДОП)
			<i>несоответствие</i>	работы в ДОО на уровне не ниже среднего областного значения, <i>Превышение</i> – <i>соответствие</i> – <i>несоответствие</i>	работы в ОДОП на уровне не ниже среднего областного значения, <i>Превышение</i> – <i>соответствие</i> – <i>несоответствие</i>
			3.3.4. Соответствие педагогических работников ОО, прошедших повышение квалификации в области технологий современного обучения, плановым показателям, <i>Превышение</i> – <i>соответствие</i> – <i>несоответствие</i>	3.3.4. Соответствие доли педагогических работников ДОО, прошедших повышение квалификации в области современных технологий электронного обучения, плановым показателям, <i>Превышение</i> – <i>соответствие</i> – <i>несоответствие</i>	3.3.4. Соответствие доли педагогических работников ОДОП, прошедших повышение квалификации в области современных технологий электронного обучения, плановым показателям, <i>Превышение</i> – <i>соответствие</i> – <i>несоответствие</i>
	3.4. Результативность обеспечения охраны труда,	3.4.1.* Отсутствие неисполненных предписаний надзорных органов в отношении образовательного процесса, подтвержденное информацией на официальном сайте ОО <i>Соответствие</i> – <i>несоответствие</i>	3.4.1.* Отсутствие неисполненных предписаний надзорных органов в отношении образовательного	3.4.1.* Отсутствие неисполненных предписаний надзорных органов в отношении образовательного	3.4.1.* Отсутствие неисполненных предписаний надзорных органов в отношении образовательного



№ п/п	Направление оценки	Критерии оценки	Показатели, обеспечивающие оценку по критерию		
			Общеобразовательная организация (ОО)	Образовательная организация дошкольного образования (ДОО)	Образовательная организация дополнительного образования (ООДОП)
		здоровья и экологической безопасности образовательной организации, обеспечение безопасной образовательной среды		процесса, подтвержденное информацией на официальном сайте ДОО <i>Соответствие – несоответствие</i>	процесса, подтвержденное информацией на официальном сайте ООДОП <i>Соответствие – несоответствие</i>
			3.4.2.* Отсутствие фактов травматизма обучающихся ОО, <i>Соответствие – несоответствие</i>	3.4.2.* Отсутствие фактов травматизма обучающихся ДОО, <i>Соответствие – несоответствие</i>	3.4.2.* Отсутствие фактов травматизма обучающихся ООДОП, <i>Соответствие – несоответствие</i>
			3.4.3.* Отсутствие фактов травматизма работников ОО, <i>Соответствие – несоответствие</i>	3.4.3.* Отсутствие фактов травматизма работников ДОО, <i>Соответствие – несоответствие</i>	3.4.3.* Отсутствие фактов травматизма работников ООДОП, <i>Соответствие – несоответствие</i>

№ п/п	Направление оценки	Критерии оценки	Показатели, обеспечивающие оценку по критерию		
			Общеобразовательная организация (ОО)	Образовательная организация дошкольного образования (ДОО)	Образовательная организация дополнительного образования (ООДОП)
			<i>несоответствие</i>	травматизма работников ДОО, <i>Соответствие – несоответствие</i>	травматизма работников ООДОП, <i>Соответствие – несоответствие</i>
			3.4.4.* Соответствие результатов специальной оценки условий труда (СОУТ) в ОО нормативным требованиям, <i>Соответствие – несоответствие</i>	3.4.4.* Соответствие результатов специальной оценки условий труда в ДОО нормативным требованиям, <i>Соответствие – Несоответствие</i>	3.4.4.* Соответствие результатов специальной оценки условий труда в ООДОП нормативным требованиям, <i>Соответствие – несоответствие</i>
			3.4.5.* Соответствие действующих документов, обеспечивающих безопасность жизнедеятельности ОО, нормативным требованиям, <i>Соответствие – несоответствие</i>	3.4.5.* Соответствие действующих документов, обеспечивающих безопасность жизнедеятельности ДОО, нормативным требованиям, <i>Соответствие – несоответствие</i>	3.4.5.* Соответствие действующих документов, обеспечивающих безопасность жизнедеятельности ООДОП, нормативным требованиям, <i>Соответствие – несоответствие</i>
4.	Представление образовательной организации в отношениях с органами	4.1.Результатив	4.1.1. Реализация в ОО договоров с (соглашений)	4.1.1. Реализация в ДОО договоров	4.1.1. Реализация в ООДОП договоров

№ п/п	Направление оценки	Критерии оценки	Показатели, обеспечивающие оценку по критерию			
			Общеобразовательная организация (ОО)	Образовательная организация дошкольного образования (ДОО)	Образовательная организация дополнительного образования (ООДОП)	
	государственной власти, органами местного самоуправления, общественными и иными организациями	наличие организации взаимодействий и образовательной организации с субъектами внешнего окружения	профессиональным сообществом, предприятиями и организациями (совместные научные, учебные, просветительские, волонтерские, методические мероприятия, курсы, профориентация, обучение и др.) <i>Соответствие – несоответствие</i>	(соглашений) с научно-профессиональным сообществом, предприятиями и организациями (совместные научные, учебные, просветительские, волонтерские, методические мероприятия, профориентация, курсы и др.) <i>Соответствие – несоответствие</i>	(соглашений) с научно-профессиональным сообществом, предприятиями и организациями (совместные научные, учебные, просветительские, волонтерские, методические мероприятия, профориентация, курсы и др.) <i>Соответствие – несоответствие</i>	
		4.2.Результативность взаимодействия с субъектами внешнего окружения	4.2.1. Деятельность инновационной площадки <i>федеральная региональная муниципальная отсутствие</i>	4.2.1. Деятельность ДОО как инновационной площадки <i>федеральная региональная муниципальная отсутствие</i>	4.2.1. Деятельность ООДОП как инновационной площадки <i>федеральная региональная муниципальная отсутствие</i>	

№ п/п	Направление оценки	Критерии оценки	Показатели, обеспечивающие оценку по критерию		
			Общеобразовательная организация (ОО)	Образовательная организация дошкольного образования (ДОО)	Образовательная организация дополнительного образования (ОДОП)
		ния			
			4.2.2. Включенность педагогических и/или руководящих работников ОО в региональный реестр экспертов в сфере оценки качества образования, <i>Соответствие – несоответствие</i>	4.2.2. Включенность педагогических и/или руководящих работников ДОО в региональный реестр экспертов в сфере оценки качества образования, <i>Соответствие – несоответствие</i>	4.2.2. Включенность педагогических и/или руководящих работников ОДОП в региональный реестр экспертов в сфере оценки качества образования, <i>Соответствие – несоответствие</i>
		4.3. Результативность обеспечения открытости и доступности для всех участников образовательных	4.3.1. Соответствие значения показателя НОКО на сайте bus.gov по критерию «Открытость информации об организации» отлично/хорошо, <i>Соответствие – Несоответствие</i>	4.3.1. Соответствие значения показателя результатов НОКО на сайте bus.gov по критерию «Открытость и доступность информации об организации» отлично/хорошо <i>Соответствие – Несоответствие</i>	4.3.1. Соответствие значения показателя результатов НОКО на сайте bus.gov по критерию «Открытость и доступность информации об организации» отлично/хорошо <i>Соответствие – Несоответствие</i>

№ п/п	Направление оценки	Критерии оценки	Показатели, обеспечивающие оценку по критерию		
			Общеобразовательная организация (ОО)	Образовательная организация дошкольного образования (ДОО)	Образовательная организация дополнительного образования (ОДОП)
		ых отноше ний информ ации об образов ательно й организа ции			

1. Функциональная карта оценки эффективности деятельности руководителя общеобразовательной организации

**Показатель, выделенный знаком\* – показатель, нормативно обоснованный на федеральном уровне;  
Показатель без выделения – показатель, нормативно обоснованный на региональном уровне**

№ п/п	Критерий оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации	Показатели и индикаторы показателей оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации			Полученное значение
		Показатель	Значение показателя	Индикатор, расчет значения	
1.		Руководство реализацией образовательных программ образовательной организации			
1.1.	Результативность руководства разработкой образовательных программ образовательной организации	1.1.1.* Соответствие образовательных программ (по видам, уровням и подвидам), размещенных на официальном сайте ОО перечню образовательных программ (по видам, уровням и подвидам), в свидетельстве о государственной аккредитации образовательной деятельности ОО/ лицензии на осуществление образовательной деятельности	Соответствие/ несоответствие	1 балл – соответствие образовательных программ (по видам, уровням и подвидам), размещенных на официальном сайте ОО перечню образовательных программ (по видам, уровням и подвидам), в свидетельстве о государственной аккредитации образовательной деятельности ОО/ лицензии на осуществление образовательной деятельности ОО	
				0 баллов – несоответствие образовательных программ (по видам, уровням и подвидам), размещенных на официальном сайте ОО	

№ п/п	Критерий оценки эффективности деятельности	Показатели и индикаторы показателей оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации			Полученное значение
		Показатель	Значение показателя	Индикатор, расчет значения	
				перечню образовательных программ (по видам, уровням и подвидам), в свидетельстве о государственной аккредитации образовательной деятельности ОО/ лицензии на осуществление образовательной деятельности ОО (в отношении образовательных программ дошкольного и дополнительного образования)	
		1.1.2.* Соответствие адаптированных образовательных программ (по видам, уровням и подвидам), размещенных на официальном сайте ОО, данным о наличии в ОО адаптированных образовательных программ (по видам, уровням и подвидам), представленным в форме ОО-1	Соответствие/ несоответствие	1 балл – соответствие адаптированных образовательных программ (по видам, уровням и подвидам), размещенных на официальном сайте ОО, данным о наличии в ОО адаптированных образовательных программ (по видам, уровням и подвидам), представленным в форме ОО-1 0 баллов – несоответствие адаптированных образовательных программ (по видам, уровням и подвидам), размещенных на официальном сайте ОО,	

№ п/п	Критерий оценки эффективности деятельности	Показатели и индикаторы показателей оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации			Полученное значение
		Показатель	Значение показателя	Индикатор, расчет значения данным о наличии в ОО адаптированных образовательных программ (по видам, уровням и подвидам), представленным в форме ОО-1	
				1 балл – соответствие порядка утверждения образовательных программ (по видам, уровням и подвидам, в том числе адаптированных), размещенных на официальном сайте ОО требованиям, установленным локальным актом ОО	
		1.1.3.* Соответствие порядка утверждения образовательных программ (по видам, уровням и подвидам, в том числе адаптированных), размещенных на официальном сайте ОО требованиям, установленным локальным актом ОО	Соответствие/ несоответствие	0 баллов – несоответствие порядка утверждения образовательных программ (по видам, уровням и подвидам, в том числе адаптированных), размещенных на официальном сайте ОО требованиям, установленным локальным актом ОО	
		1.1.4. Наличие среди реализуемых ООДОП дополнительных общеобразовательных программ, направленных на	Наличие/ отсутствие	1 балл – наличие среди реализуемых ООДОП дополнительных общеобразовательных программ, направленных на	



№ п/п	Критерий оценки эффективности деятельности	Показатели и индикаторы показателей оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации			Полученное значение
		Показатель	Значение показателя	Индикатор, расчет значения	
		раннюю профориентацию обучающихся		раннюю профориентацию обучающихся <b>0 баллов</b> – отсутствие среди реализуемых ООДОП дополнительных общеобразовательных программ, направленных на раннюю профориентацию обучающихся	
1.2.	Результативность организации управления реализацией образовательных программ образовательной организации	1.2.1.* Представленность на официальном сайте ОО локального нормативного акта, регламентирующего правила приема обучающихся	Соответствие/ несоответствие	<b>1 балл</b> – локальный нормативный акт, регламентирующий правила приема обучающихся, представлен на официальном сайте ОО <b>0 баллов</b> – локальный нормативный акт, регламентирующий правила приема обучающихся, не представлен на официальном сайте ОО	
		1.2.2.* Представленность на официальном сайте ОО локального нормативного акта, регламентирующего порядок и основания отчисления и восстановления обучающихся	Соответствие/ несоответствие	<b>1 балл</b> – локальный нормативный акт, регламентирующий порядок и основания перевода, отчисления и восстановления обучающихся, представлен на официальном сайте ОО <b>0 баллов</b> – локальный нормативный акт,	

№ п/п	Критерий оценки эффективности деятельности	Показатели и индикаторы показателей оценки эффективности деятельности организации			Полученное значение
		Показатель	Значение показателя	Индикатор, расчет значения	
				регламентирующий порядок и основания перевода, отчисления и восстановления обучающихся, не представлен на официальном сайте ОО	
		1.2.3.* Представленность на официальном сайте ОО локального нормативного акта, регламентирующего режим занятий обучающихся	Соответствие/ несоответствие	<b>1 балл</b> – локальный нормативный акт, регламентирующий режим занятий обучающихся, представлен на официальном сайте ОО <b>0 баллов</b> – локальный нормативный акт, регламентирующий режим занятий обучающихся, не представлен на официальном сайте ОО	
		1.2.4.* Представленность на официальном сайте ОО локального нормативного акта, регламентирующего формы, периодичность и порядок текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся	Соответствие/ несоответствие	<b>1 балл</b> – локальный нормативный акт, регламентирующий формы, периодичность и порядок текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся, представлен на официальном сайте ОО <b>0 баллов</b> – локальный нормативный акт, регламентирующий формы, периодичность и порядок	

№ п/п	Критерий оценки эффективности деятельности	Показатели и индикаторы показателей оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации			Полученное значение
		Показатель	Значение показателя	Индикатор, расчет значения	
				текущего успеваемости промежуточной обучающихся, не представлен на официальном сайте ОО	
		1.2.5.* Представленность на официальном сайте ОО локального нормативного акта, регламентирующего порядок оформления возникновения, приостановления и прекращения отношений между образовательной организацией и (или) обучающимися и (или) родителями (законными представителями) несовершеннолетних обучающихся	Соответствие/ несоответствие	<b>1 балл</b> – локальный нормативный акт, регламентирующий порядок оформления возникновения, приостановления и прекращения отношений между образовательной организацией и (или) обучающимися и (или) родителями (законными представителями) несовершеннолетних обучающихся, представлен на официальном сайте ОО <b>0 баллов</b> – локальный нормативный акт, регламентирующий порядок оформления возникновения, приостановления и прекращения отношений между образовательной организацией и (или) обучающимися и (или) родителями (законными представителями)	

№ п/п	Критерий оценки эффективности деятельности	Показатели и индикаторы показателей оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации			Полученное значение
		Показатель	Значение показателя	Индикатор, расчет значения несовершенных обучающихся, не представлен на официальном сайте ОО	
		1.2.6.* Представленность на официальном сайте ОО локального нормативного акта, регламентирующего индивидуальный учет результатов освоения образовательных программ и поощрений обучающихся, а также хранение информации об этих результатах и поощрениях	Соответствие/ несоответствие	1 балл – локальный нормативный регламентирующий индивидуальный учет результатов освоения образовательных программ и поощрений обучающихся, а также хранение информации об этих результатах и поощрениях, представлен на официальном сайте ОО	
		1.2.7.* Соответствие локальных нормативных актов	Соответствие/ несоответствие	0 баллов – локальный нормативный регламентирующий индивидуальный учет результатов освоения образовательных программ и поощрений обучающихся, а также хранение информации об этих результатах и поощрениях, не представлен на официальном сайте ОО	
				1 балл – соответствие локальных нормативных актов	

№ п/п	Критерий оценки эффективности деятельности	Показатели и индикаторы показателей оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации			Полученное значение
		Показатель	Значение показателя	Индикатор, расчет значения	
		ОО, содержащих нормы регулирования образовательных отношений и затрагивающих права обучающихся и работников ОО нормативному требованию учета мнения советов обучающихся, советов родителей, представительных органов обучающихся, представительных органов работников		ОО, содержащих нормы регулирования образовательных отношений и затрагивающих права обучающихся и работников ОО нормативному требованию учета мнения советов обучающихся, советов родителей, представительных органов обучающихся, представительных органов работников <b>0 баллов</b> – не соответствие локальных нормативных актов ОО, содержащих нормы регулирования образовательных отношений и затрагивающих права обучающихся и работников ОО нормативному требованию учета мнения советов обучающихся, советов родителей, представительных органов обучающихся, представительных органов работников	
1.3.	Результативность управления процессами достижения	1.3.1. Комплексность представления на официальном сайте ОО (через системы ВСОКО	Полное соответствие/ частичное соответствие/ несоответствие	<b>2 балла</b> – характеристики показателя представлены в полном объеме и подтверждены документально	

№ п/п	Критерий оценки эффективности деятельности	Показатели и индикаторы показателей оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации			Полученное значение
		Показатель	Значение показателя	Индикатор, расчет значения	
	образовательных и социокультурных результатов деятельности образовательной организации	представленность: локальных нормативных актов, регламентирующих ВСОКО; раздела ВСОКО и/или циклограммы ВСОКО в годовом плане работы; разделов Программы развития, отражающих результативность и содержание совершенствования ВСОКО; организационной структуры управления ВСОКО; организационной структуры управления ВСОКО)		<b>1 балл</b> - характеристики показателя представлены частично и частично подтверждены документально <b>0 баллов</b> – показатель не выражен (отсутствуют все характеристики в рамках показателя)	
		1.3.2. Комплексность представления на официальном сайте <i>ОО</i> <i>содержания</i> ВСОКО (через представленность информации о процедурах ВСОКО по оценке качества всех ООП НОО, ООП ООО, ООП СОО (в том числе АООП); по оценке качества условий их реализации; по оценке качества результатов освоения обучающимися ООП НОО, ООП ООО, ООП СОО (в том числе АООП)	Полное соответствие/ частичное соответствие/ несоответствие	<b>2 балла</b> – характеристики показателя представлены в полном объеме и подтверждены документально <b>1 балл</b> - характеристики показателя представлены частично и частично подтверждены документально <b>0 баллов</b> – показатель не выражен (отсутствуют все характеристики в рамках показателя)	

№ п/п	Критерий оценки эффективности деятельности	Показатели и индикаторы показателей оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации			Полученное значение
		Показатель	Значение показателя	Индикатор, расчет значения	
		1.3.3.* Комплексность представления на официальном сайте ООО результатов ВСОКО (отчет о самообследовании, нормативные локальные акты, аналитические справки, презентации)	Полное соответствие/ частичное соответствие/ несоответствие	<b>2 балла</b> – характеристики показателя представлены в полном объеме и подтверждены документально <b>1 балл</b> - характеристики показателя представлены частично и частично подтверждены документально <b>0 баллов</b> – показатель не выражен (отсутствуют все характеристики в рамках показателя)	
		1.3.4. Открытость функционирования ВСОКО на официальном сайте ООО (через представленность форм привлечения обучающихся, родителей, социальных партнеров к обсуждению результатов ВСОКО (опросники, анкеты, экспертные/оценочные листы)	Полное соответствие/ частичное соответствие/ несоответствие	<b>2 балла</b> – характеристики показателя представлены в полном объеме и подтверждены документально <b>1 балл</b> - характеристики показателя представлены частично и частично подтверждены документально <b>0 баллов</b> – показатель не выражен (отсутствуют все характеристики в рамках показателя)	
1.4.	Результативность организации регулярного мониторинга и оценки реализации и корректировки	1.4.1.* Соответствие доли выпускников ООО, не получивших аттестат об основном общем образовании, оптимальному значению	Превышение соответствие несоответствие	<b>2 балла</b> – доля выпускников ООО, не получивших аттестат об основном общем образовании, ниже оптимального (среднего областного) значения	Разработанность, функционирование и совершенствование (развитие) в образовательной

№ п/п	Критерий оценки эффективности деятельности	Показатели и индикаторы показателей оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации			Полученное значение
		Показатель	Значение показателя	Индикатор, расчет значения	
	образовательных программ образовательной			<p><b>1 балл</b> – доля выпускников ОО, не получивших аттестат об основном общем образовании, соответствует оптимальному (средне областному) значению</p> <p><b>0 баллов</b> – доля выпускников ОО, не получивших аттестат об основном общем образовании, выше оптимального (средне областного) значения</p>	<p>организации внутренней системы оценки качества образования (включая эффективную и объективную систему оценивания достижений учащихся), обеспечивающей организацию регулярного мониторинга и оценки реализации и корректировки образовательных программ образовательной организации с учетом общих тенденций развития образования, проектируемых изменений в системе</p>



№ п/п	Критерий оценки эффективности деятельности	Показатели и индикаторы показателей оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации			Полученное значение
		Показатель	Значение показателя	Индикатор, расчет значения	
		1.4.2.* Соответствие доли выпускников ОО, не получивших аттестат о среднем общем образовании, оптимальному (средне областному) значению	Превышение – соответствие – несоответствие		образования, запросов и мнений участников
				<p><b>2 балла</b> – доля выпускников ОО, не получивших аттестат о среднем общем образовании, ниже оптимального (средне областного) значения</p> <p><b>1 балл</b> – доля выпускников ОО, не получивших аттестат о среднем общем образовании, соответствует оптимальному (средне областному) значению</p> <p><b>0 баллов</b> – доля выпускников ОО, не получивших аттестат о среднем общем образовании, выше оптимального (средне областного) значения</p>	
		1.4.3. Соответствие доли обучающихся ОО, охваченных дополнительным образованием в ОО оптимальному (средне областному) значению	Превышение – соответствие – несоответствие	<p><b>2 балла</b> – доля обучающихся ОО, охваченных дополнительным образованием в ОО, выше оптимального (средне областного) значения</p> <p><b>1 балл</b> – доля обучающихся ОО, охваченных дополнительным образованием в ОО, соответствует оптимальному</p>	

№ п/п	Критерий оценки эффективности деятельности	Показатели и индикаторы показателей оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации			Полученное значение
		Показатель	Значение показателя	Индикатор, расчет значения	
				(средне областному) значению <b>0 баллов</b> – доля обучающихся ОО, охваченных дополнительным образованием в ОО, ниже оптимального (средне областного) значения	
		1.4.4. Не отнесение ОО к числу ОО, потенциально отнесенных (по результатам ИС «Управление качеством общего образования») к группе с низкими результатами (за 3 года)	Не отнесение в течение 2-3 лет – не отнесение в течение 1 года – отнесение	<b>2 балла</b> – не отнесение ОО к числу ОО, потенциально отнесенных (по результатам ИС «Управление качеством общего образования») к группе с низкими результатами в течение 2-3 лет <b>1 балл</b> – не отнесение ОО к числу ОО, потенциально отнесенных (по результатам ИС «Управление качеством общего образования») к группе с низкими результатами в течение 1 года <b>0 баллов</b> – отнесение ОО к числу ОО, потенциально отнесенных (по результатам ИС «Управление качеством общего образования») к группе с низкими результатами в течение 3 лет	
		1.4.5. Не отнесение ОО к числу ОО с признаками	Не отнесение в течение 2-3 лет – не отнесение в	<b>2 балла</b> – не отнесение ОО к числу ОО с признаками	

№ п/п	Критерий оценки эффективности деятельности	Показатели и индикаторы показателей оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации			Полученное значение
		Показатель	Значение показателя	Индикатор, расчет значения	
		необъективных результатов процедур оценки качества (по данным ФИС ОКО) (за 3 года)	Значение 1 года – отнесение	необъективных результатов процедур оценки качества (по данным ФИС ОКО) в течение 2-3 лет <b>1 балл</b> – не отнесение ОО к числу ОО с признаками необъективных результатов процедур оценки качества (по данным ФИС ОКО) течение 1 года <b>0 баллов</b> – отнесение ОО к числу ОО с признаками необъективных результатов процедур оценки качества (по данным ФИС ОКО) в течение 3 лет	
		1.4.6. Не отнесение ОО к числу ОО, не обеспечивающих (по методике Рособрнадзора) реализацию образовательного стандарта (преобладание суммарных результатов ЕГЭ по 3-м предметам до 160 баллов; значительная доля выпускников СОО, сдающих только обязательные предметы; значительная доля выпускников, не преодолевших минимальные баллы ОГЭ по 4 предметам)	Не отнесение в течение 2-3 лет – не отнесение в течение 1 года – отнесение	<b>2 балла</b> – не отнесение ОО к числу ОО, не обеспечивающих (по методике Рособрнадзора) реализацию образовательного стандарта (преобладание суммарных результатов ЕГЭ по 3-м предметам до 160 баллов; значительная доля выпускников СОО, сдающих только обязательные предметы; значительная доля выпускников, не преодолевших минимальные баллы ОГЭ по 4 предметам) в	

№ п/п	Критерий оценки эффективности деятельности	Показатели и индикаторы показателей оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации			Полученное значение
		Показатель	Значение показателя	Индикатор, расчет значения	
				<p>течение 2-3 лет</p> <p><b>1 балл</b> – не отнесение ОО к числу ОО, не обеспечивающих (по методике Рособрнадзора) реализацию образовательного стандарта (преобладание суммарных результатов ЕГЭ по 3-м предметам до 160 баллов; значительная доля выпускников СОО, сдающих только обязательные предметы; значительная доля выпускников, не преодолевших минимальные баллы ОГЭ по 4 предметам) течение 1 года</p> <p><b>0 баллов</b> – отнесение ОО к числу ОО, не обеспечивающих (по методике Рособрнадзора) реализацию образовательного стандарта (преобладание суммарных результатов ЕГЭ по 3-м предметам до 160 баллов; значительная доля выпускников СОО, сдающих только обязательные предметы; значительная доля выпускников, не преодолевших минимальные баллы ОГЭ по 4 предметам) в</p>	

№ п/п	Критерий оценки эффективности деятельности	Показатели и индикаторы показателей оценки эффективности деятельности образовательной организации			Полученное значение
		Показатель	Значение показателя	Индикатор, расчет значения течение 3 лет	
		1.4.7. Участие обучающихся ОО в региональном и заключительном этапах всероссийской олимпиады школьников	Участие в заключительном этапе – участие в региональном этапе – неучастие	<b>2 балла</b> – участие обучающихся ОО в заключительном этапе всероссийской олимпиады школьников <b>1 балл</b> – участие обучающихся ОО в региональном этапе всероссийской олимпиады школьников <b>0 баллов</b> – неучастие обучающихся ОО в региональном и заключительном этапах всероссийской олимпиады школьников <i>При наличии участников по нескольким уровням, балл присваивается по наивысшему уровню</i>	
		1.4.8. Наличие победителей и призёров всероссийской олимпиады школьников (муниципальный, региональный и заключительный этапы)	Заключительный этап – региональный этап – муниципальный этап	<b>3 балла</b> – наличие победителей и призёров всероссийской олимпиады школьников в заключительном этапе <b>2 балла</b> – наличие победителей и призёров всероссийской олимпиады школьников на региональном этапе	

№ п/п	Критерий оценки эффективности деятельности	Показатели и индикаторы показателей оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации			Полученное значение
		Показатель	Значение показателя	Индикатор, расчет значения	
				<p><b>1 балл</b> – наличие победителей и призеров всероссийской олимпиады школьников на муниципальном этапе</p> <p><b>0 баллов</b> – отсутствие победителей и призеров всероссийской олимпиады школьников (муниципальный, региональный и заключительный этапы)</p> <p><i>При наличии победителей и призеров по нескольким уровням, балл присваивается по наивысшему уровню</i></p>	
		<p>1.4.9. Наличие в ОО победителей и призеров интеллектуальных и (или) творческих конкурсов, мероприятий (муниципальный, региональный, всероссийский (международный) этапы)</p>	<p>Всероссийский (международный) этап/ региональный этап/ муниципальный этап</p>	<p><b>3 балла</b> – наличие в ОО победителей и призеров Всероссийского (международного) этапа интеллектуальных и (или) творческих конкурсов, мероприятий</p> <p><b>2 балла</b> – наличие в ОО победителей и призеров регионального этапа интеллектуальных и (или) творческих конкурсов, мероприятий</p> <p><b>1 балл</b> – наличие в ОО победителей и призеров муниципального этапа</p>	

№ п/п	Критерий оценки эффективности деятельности	Показатели и индикаторы показателей оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации			Полученное значение
		Показатель	Значение показателя	Индикатор, расчет значения	
				интеллектуальных и (или) творческих конкурсов, мероприятий <b>0 баллов</b> – отсутствие в ОО победителей и призёров интеллектуальных и (или) творческих конкурсов, мероприятий	
		1.4.10. Наличие детей в ОО, охваченных деятельностью детских технопарков «Кванториум» (мобильных технопарков «Кванториум») и других проектов, направленных на обеспечение доступности дополнительных программ естественнонаучной и технической направленностей	Соответствие несоответствие –	<b>1 балл</b> - наличие детей в ОО, охваченных деятельностью детских технопарков «Кванториум» (мобильных технопарков «Кванториум») и других проектов, направленных на обеспечение доступности дополнительных программ естественнонаучной и технической направленностей <b>0 баллов отсутствие</b> детей в ОО, охваченных детских технопарков «Кванториум» (мобильных технопарков «Кванториум») и других проектов, направленных на обеспечение доступности дополнительных программ естественнонаучной и технической направленностей	

№ п/п	Критерий оценки эффективности деятельности	Показатели и индикаторы показателей оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации			Полученное значение
		Показатель	Значение показателя	Индикатор, расчет значения	
		1.4.11.* Достижение уровня соответствия качества условий реализации ОО основных образовательных программ (по результатам ИС «Мониторинг ФГОС»)	Оптимальный допустимый критический	2 балла – достижение оптимального уровня соответствия качества условий реализации ОО основных образовательных программ (по результатам ИС «Мониторинг ФГОС») 1 балл – достижение допустимого уровня соответствия качества условий реализации ОО основных образовательных программ (по результатам ИС «Мониторинг ФГОС») 0 баллов – достижение критического уровня соответствия качества условий реализации ОО основных образовательных программ (по результатам ИС «Мониторинг ФГОС»)	
		1.4.12.* Достижение уровня соответствия качества условий реализации ОО адаптированных образовательных программ (по результатам ИС «Мониторинг ФГОС»)	Оптимальный допустимый критический	2 балла – достижение оптимального уровня соответствия качества условий реализации ОО адаптированных образовательных программ (по результатам ИС «Мониторинг ФГОС») 1 балл – достижение	



№ п/п	Критерий оценки эффективности деятельности	Показатели и индикаторы показателей оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации			Полученное значение
		Показатель	Значение показателя	Индикатор, расчет значения допустимого уровня качества условий реализации ОО адаптированных образовательных программ (по результатам ИС «Мониторинг ФГОС») <b>0 баллов</b> – достижение критического уровня качества условий реализации ОО адаптированных образовательных программ (по результатам ИС «Мониторинг ФГОС»)	
		<p><b>По направлению 1</b>  <b>количество показателей – 27</b>  <b>Нормативно обоснованных на федеральном уровне*– 15 показателей</b>  <b>Нормативно обоснованных на региональном уровне – 12 показателей</b></p>			
		<p><b>По направлению 1:</b>  <b>Минимальное количество баллов*– 15</b>  <b>Максимальное количество баллов – 44</b></p>			
2.		Руководство реализацией программы развития образовательной организации			
2.1.	Результативность руководства разработкой программы развития образовательной организации	2.1.1. Представленность на официальном сайте ОО согласованной с учредителем действующей Программы развития	Соответствие – несоответствие	<b>1 балл</b> – наличие согласованной с учредителем действующей Программы развития на официальном сайте ОО <b>0 баллов</b> – отсутствие согласованной с учредителем действующей Программы	

№ п/п	Критерий оценки эффективности деятельности	Показатели и индикаторы показателей оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации			Полученное значение
		Показатель	Значение показателя	Индикатор, расчет значения развития на официальном сайте ОО	
	2.2. Результативность управления деятельностью образовательной организации по реализации программы развития	2.2.1. Представленность на официальном сайте ОО информации о публичном представлении отчета о самообследовании	Соответствие несоответствие	–  1 балл – информация о публичном представлении отчета о самообследовании представлена на официальном сайте ОО 0 баллов – информация о публичном представлении отчета о самообследовании не представлена на официальном сайте ОО	
	2.3. Результативность организации профессиональной и общественной оценки достижений образовательной организации	2.3.1. Соответствие средневзвешенной суммы значений по всем критериям НОКО ОО на сайте bus.gov «отлично/хорошо»	Соответствие несоответствие	–  1 балл – соответствие средневзвешенной суммы значений по всем критериям НОКО ОО на сайте bus.gov «отлично/хорошо» 0 баллов – несоответствие средневзвешенной суммы значений по всем критериям НОКО ОО на сайте bus.gov «отлично/хорошо»	
	<b>По направлению 2</b> <b>количество показателей – 3</b> <b>Нормативно обоснованных на федеральном уровне*– 0 показателей</b> <b>Нормативно обоснованных на региональном уровне – 3 показателей</b>				
	<b>По направлению 2:</b> <b>Минимальное необходимое количество баллов*– 0</b> <b>Максимальное количество баллов – 3</b>				
3.	Управление ресурсами образовательной организации				

№ п/п	Критерий оценки эффективности деятельности	Показатели и индикаторы показателей оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации			Полученное значение
		Показатель	Значение показателя	Индикатор, расчет значения	
3.1.	Результативность и распределения использования ресурсов деятельности образовательной организации (финансово- экономических, материальных)	3.1.1.* Отсутствие в ведомственной отчетности по результатам финансового года данных о просроченной кредиторской задолженности ОО	Соответствие – несоответствие	<b>1 балл</b> – отсутствие в ведомственной отчетности по результатам финансового года данных о просроченной кредиторской задолженности ОО  <b>0 баллов</b> – наличие в ведомственной отчетности по результатам финансового года данных о просроченной кредиторской задолженности ОО	
		3.1.2.* Соответствие отношения остатков средств на счетах ОО к годовому бюджету ОО оптимальному значению (средне областному)	Соответствие/ несоответствие	<b>1 балл</b> – соответствие отношения остатков средств на счетах ОО к годовому бюджету ОО оптимальному значению (средне областному)  <b>0 баллов</b> – несоответствие отношения остатков средств на счетах ОО к годовому бюджету ДОО оптимальному значению (средне областному) (превышение/остаток средств)	
		3.1.3.* Выполнение ОО годового плана финансово- хозяйственной деятельности (своевременное планирование и размещение муниципальных закупок в соответствии с действующим	Соответствие – несоответствие	<b>1 балл</b> – выполнение ОО годового плана финансово- хозяйственной деятельности (своевременное планирование и размещение муниципальных закупок в соответствии с действующим	

№ п/п	Критерий оценки эффективности деятельности	Показатели и индикаторы показателей оценки эффективности деятельности организации			Полученное значение
		Показатель (законодательством)	Значение показателя	Индикатор, расчет значения (законодательством)	
				<p><b>0 баллов</b> – невыполнение годового плана финансовой деятельности (своевременное планирование и размещение муниципальных закупок в соответствии с действующим законодательством)</p>	
		<p>3.1.4.* отношения заработной платы педагогических работников ООО к среднему месячному доходу от трудовой деятельности по Челябинской области</p>	<p>Превышение соответствие несоответствие</p>	<p><b>2 балла</b> – средняя заработная плата педагогических работников ООО превышает средний месячный доход от трудовой деятельности по Челябинской области</p> <p><b>1 балл</b> – соответствие отношения средней заработной платы педагогических работников ООО к среднему месячному доходу от трудовой деятельности по Челябинской области</p> <p><b>0 баллов</b> – средняя заработная плата педагогических работников ООО ниже среднего месячного дохода от трудовой деятельности по Челябинской области</p>	

№ п/п	Критерий оценки эффективности деятельности	Показатели и индикаторы показателей оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации			Полученное значение
		Показатель	Значение показателя	Индикатор, расчет значения	
		3.1.5. Соответствие доли фонда оплаты труда педагогических работников в общем фонде оплаты труда ООО оптимальному значению (средне областному)	Превышение соответствие несоответствие	<b>2 балла</b> – доля фонда оплаты труда педагогических работников ООО в общем фонде оплаты труда ООО превышает оптимальное значение (средне областное) <b>1 балл</b> – доля фонда оплаты труда педагогических работников ООО в общем фонде оплаты труда ООО соответствует оптимальному значению (средне областному) <b>0 баллов</b> – доля фонда оплаты труда педагогических работников ООО в общем фонде оплаты труда ООО ниже оптимального значения (средне областного)	
3.2.	Результативность обеспечения функционирования внутреннего информационного пространства, его интеграции во внешнее информационное пространство	3.2.1.* Достижение ООО 100% уровня оснащённости учебниками (по данным ИС «Мониторинг оснащённости библиотек»)	Соответствие несоответствие	<b>1 балл</b> – оснащённость учебниками в ООО (по данным ИС «Мониторинг оснащённости библиотек») соответствует 100% <b>0 баллов</b> – оснащённость учебниками в ООО (по данным ИС «Мониторинг оснащённости библиотек») ниже 100%	
		3.2.2. Достижение ООО 100%	Соответствие	<b>1 балл</b> – уровень заполнения	

№ п/п	Критерий оценки эффективности деятельности	Показатели и индикаторы показателей оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации			Полученное значение
		Показатель	Значение показателя	Индикатор, расчет значения	
		уровня электронного журнала в части выставленных итоговых оценок за учебный период (по данным ГИС «Образование в Челябинской области»)	несоответствие	электронного журнала в части выставленных итоговых оценок за учебный период (по данным ГИС «Образование в Челябинской области») соответствует 100% <b>0 баллов</b> – уровень заполнения электронного журнала в части выставленных итоговых оценок за учебный период (по данным ГИС «Образование в Челябинской области») ниже 100%	
		3.2.3. Достижение ОО 100% уровня электронного журнала в части заполненных тем уроков за учебный период (по данным ГИС «Образование в Челябинской области»)	Соответствие несоответствие	– электронного журнала в части заполненных тем уроков за учебный период (по данным ГИС «Образование в Челябинской области») соответствует 100% <b>0 баллов</b> – уровень заполнения электронного журнала в части заполненных тем уроков за учебный период (по данным ГИС «Образование в Челябинской области») ниже 100%	
		3.2.4. Достижение ОО 100% уровня заполнения	Соответствие несоответствие	– электронного журнала в части	

№ п/п	Критерий оценки эффективности деятельности	Показатели и индикаторы показателей оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации			Полученное значение
		Показатель	Значение показателя	Индикатор, расчет значения	
		электронного журнала в части задания за учебный период (по данным ГИС «Образование в Челябинской области»)		заполненного домашнего задания за учебный период (по данным ГИС «Образование в Челябинской области») соответствует 100% <b>0 баллов</b> – уровень заполнения электронного журнала в части заполненного домашнего задания за учебный период (по данным ГИС «Образование в Челябинской области») ниже 100%	
3.3.	Результативность и функционирования системы оценки качества кадрового ресурса	3.3.1. Соответствие доли педагогических работников ОО, прошедших процедуру аттестации с использованием ИС «Аттестация педагогических работников» оптимальному значению (средне областному)	– – Превышение соответствие несоответствие	<b>2 балла</b> – доля педагогических работников ОО, прошедших процедуру аттестации с использованием ИС «Аттестация педагогических работников» выше оптимального значения (средне областного) <b>1 балл</b> – доля педагогических работников ОО, прошедших процедуру аттестации с использованием ИС «Аттестация педагогических работников» ниже оптимального значения (средне областного) <b>0 баллов</b> – отсутствие	

№ п/п	Критерий оценки эффективности деятельности	Показатели и индикаторы показателей оценки эффективности деятельности образовательной организации			Полученное значение
		Показатель	Значение показателя	Индикатор, расчет значения	
				педагогических работников ОО, прошедших процедуру аттестации с использованием ИС «Аттестация педагогических работников»	
		3.3.2. Наличие среди работников ОО победителей и призеров профессионального мастерства (муниципальный, региональный и всероссийский этапы)	Муниципальный этап – региональный этап – всероссийский этап	<b>3 балла</b> – наличие среди работников ОО победителей и призеров конкурсов профессионального мастерства на всероссийском этапе <b>2 балла</b> – наличие среди работников ОО победителей и призеров конкурсов профессионального мастерства на региональном этапе <b>1 балл</b> – наличие среди работников ОО победителей и призеров конкурсов профессионального мастерства на муниципальном этапе <b>0 баллов</b> - отсутствие среди работников ОО победителей и призеров конкурсов профессионального мастерства на муниципальном этапе	При наличии по победителей нескольким уровням, балл присваивается по наивысшему уровню
		3.3.3. Вовлеченность молодых	Превышение/	<b>2 балла</b> – вовлеченность	



№ п/п	Критерий оценки эффективности деятельности	Показатели и индикаторы показателей оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации			Полученное значение
		Показатель	Значение показателя	Индикатор, расчет значения	
		специалистов ОО в различные формы поддержки и сопровождения в первые три года работы в ОО на уровне не ниже средне областного значения	соответствие/ несоответствие	молодых специалистов ОО в различные формы поддержки и сопровождения в первые три года работы в ОО превышает уровень средне областного значения <b>1 балл</b> – вовлеченность молодых специалистов ОО в различные формы поддержки и сопровождения в первые три года работы в ДОО соответствует уровню средне областного значения <b>0 баллов</b> – вовлеченность молодых специалистов ОО в различные формы поддержки и сопровождения в первые три года работы в ОО не соответствует уровню средне областного значения	
		3.3.4. Соответствие доли педагогических работников ОО, прошедших повышение квалификации в области современных технологий электронного обучения, плановым показателям	Превышение/ соответствие/ несоответствие	<b>2 балла</b> – превышение доли педагогических работников ОО, прошедших повышение квалификации в области современных технологий электронного обучения, плановых показателей <b>1 балл</b> – соответствие доли педагогических работников ОО, прошедших повышение	

№ п/п	Критерий оценки эффективности деятельности	Показатели и индикаторы показателей оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации			Полученное значение
		Показатель	Значение показателя	Индикатор, расчет значения	
3.4.	Результативность обеспечения охраны труда, здоровья и экологической безопасности образовательной организации, обеспечение безопасной образовательной среды	3.4.1.* Отсутствие неисполненных предписаний надзорных органов в отношении организации образовательного процесса, подтвержденное информацией на официальном сайте ДОО	Отсутствие/ наличие	1 балл – отсутствие неисполненных предписаний надзорных органов в отношении организации образовательного процесса, подтвержденное информацией на официальном сайте ДОО 0 баллов – наличие неисполненных предписаний надзорных органов в отношении организации образовательного процесса, подтвержденное информацией на официальном сайте ДОО	Результативность функционального образовательной организации: системы мер по обеспечению охраны труда и педагогов и других сотрудников образовательной организации; системы мер по обеспечению охраны здоровья обучающихся;
				квалификации в области современных технологий электронного обучения, плановым показателям 0 баллов – доля педагогических работников ОО, прошедших повышение квалификации в области современных технологий электронного обучения, ниже плановых показателей	

№ п/п	Критерий оценки эффективности деятельности	Показатели и индикаторы показателей оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации			Полученное значение
		Показатель	Значение показателя	Индикатор, расчет значения	
					системы мер по обеспечению безопасной образовательной среды
		3.4.2.* Отсутствие фактов травматизма обучающихся ОО	Соответствие/ несоответствие	<b>1 балл</b> – отсутствие фактов травматизма обучающихся ОО <b>0 баллов</b> – наличие фактов травматизма обучающихся ОО	
		3.4.3.* Отсутствие фактов производственного травматизма работников ОО	Соответствие/ несоответствие	<b>1 балл</b> – отсутствие фактов производственного травматизма работников ОО <b>0 баллов</b> – наличие фактов производственного травматизма работников ОО	
		3.4.4.* Соответствие специальной оценки условий труда (СОУТ) в ОО нормативным требованиям	Соответствие/ несоответствие	<b>1 балл</b> – соответствие результатов специальной оценки условий труда (СОУТ) в ОО нормативным требованиям <b>0 баллов</b> – несоответствие результатов специальной оценки условий труда (СОУТ) в ОО нормативным требованиям	
		3.4.5.* Соответствие документов, обеспечивающих безопасность жизнедеятельности ОО, нормативным требованиям	Соответствие/ несоответствие	<b>1 балл</b> – соответствие действующих документов, обеспечивающих безопасность жизнедеятельности ОО, нормативным требованиям	

№ п/п	Критерий оценки эффективности деятельности	Показатели и индикаторы показателей оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации			Полученное значение
		Показатель	Значение показателя	Индикатор, расчет значения	
				<b>0 баллов</b> – несоответствие действующих документов, обеспечивающих безопасность жизнедеятельности ОО, нормативным требованиям	
	<b>По направлению 3</b> <b>количество показателей – 18</b> <b>Нормативно обоснованных на федеральном уровне* – 10 показателей</b> <b>Нормативно обоснованных на региональном уровне – 8 показателей</b>				
	<b>По направлению 3:</b> <b>Минимальное необходимое количество баллов* – 10</b> <b>Максимальное количество баллов – 25</b>				
4.	Представление образовательной организации в отношениях с органами государственной власти, органами местного самоуправления, общественными и иными организациями				
4.1.	Результативность организации взаимодействия образовательной организации с субъектами внешнего окружения	4.1.1. Реализация в ОО договоров (соглашений) с научно-профессиональным сообществом, предприятиями и организациями (совместные научные, учебные, просветительские, волонтерские, методические мероприятия, профориентация, курсы и др.)	Соответствие/ несоответствие	<b>1 балл</b> – ОО реализует договоры (соглашения) с научно-профессиональным сообществом, предприятиями и организациями <b>0 баллов</b> – ОО не реализует договоры (соглашения) с научно-профессиональным сообществом, предприятиями и организациями	
4.2.	Результативность взаимодействия с субъектами внешнего окружения	4.2.1. Деятельность ОО как инновационной площадки	Федеральная площадка/ региональная площадка/ муниципальная площадка/	<b>3 балла</b> – наличие статуса федеральной инновационной площадки <b>2 балла</b> – наличие статуса	

№ п/п	Критерий оценки эффективности деятельности	Показатели и индикаторы показателей оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации			Полученное значение
		Показатель	Значение показателя	Индикатор, расчет значения	
			отсутствие	региональной инновационной площадки <b>1 балл</b> – наличие статуса муниципальной инновационной площадки <b>0 баллов</b> – отсутствие статуса федеральной/ региональной/ муниципальной площадки	
		4.2.2. Включенность педагогических, руководящих работников ООО в региональный реестр экспертов в сфере оценки качества образования	Соответствие/ несоответствие	<b>1 балл</b> – наличие педагогических, руководящих работников ДОО в региональном реестре экспертов в сфере оценки качества образования <b>0 баллов</b> – отсутствие руководящих работников ДОО в региональном реестре экспертов в сфере оценки качества образования	
4.3.	Результативность обеспечения открытости и доступности для всех участников образовательных отношений информации об образовательной организации	4.3.1. Соответствие значения показателя результатов НОКО на сайте bus.gov по критерию «Открытость и доступность информации об организации» отлично/хорошо	Соответствие/ несоответствие	<b>1 балл</b> – соответствие значения показателя результатов НОКО на сайте bus.gov по критерию «Открытость и доступность информации об организации» отлично/хорошо <b>0 баллов</b> – несоответствие значения показателя результатов НОКО на сайте bus.gov по критерию	

№ п/п	Критерий оценки эффективности деятельности	Показатели и индикаторы показателей оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации			Полученное значение
		Показатель	Значение показателя	Индикатор, расчет значения «Открытость и доступность информации об организации» отлично/хорошо	
	<p><i>По направлению 4</i>  количество показателей – 4  Нормативно обоснованных на федеральном уровне*– 0 показателей  Нормативно обоснованных на региональном уровне – 4 показателей</p>				
	<p><i>По направлению 4:</i>  Минимальное необходимое количество баллов*– 0  Максимальное количество баллов – 6</p>				
	<p><i>По функциональной карте</i>  количество показателей – 52  Нормативно обоснованных на федеральном уровне*– 25 показателей  Нормативно обоснованных на региональном уровне – 27 показателей</p>				
	<p><i>По функциональной карте</i>  Минимальное необходимое количество баллов*– 25  Максимальное количество баллов – 78</p>				

2.Функциональная карта оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации дошкольного образования

*Показатель, выделенный знаком \* – показатель, нормативно обоснованный на федеральном уровне;  
Показатель без выделения – показатель, нормативно обоснованный на региональном уровне*

№ п/п	Критерий оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации	Показатели и индикаторы показателей оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации			Полученное значение
		Показатель	Значение показателя	Индикатор, расчет значения	
1.		Руководство реализацией образовательных программ образовательной организации			
1.1.	Результативность руководства разработкой образовательных программ образовательной организации	1.1.1.* Соответствие образовательных программ (по видам, уровням и подвидам), размещенных на официальном сайте ДОО перечню образовательных программ (по видам, уровням и подвидам), в лицензии на осуществление образовательной деятельности ДОО	Соответствие/ несоответствие	1 балл – соответствие образовательных программ (по видам, уровням и подвидам), размещенных на официальном сайте ДОО перечню образовательных программ (по видам, уровням и подвидам), в лицензии осуществление образовательной деятельности ДОО 0 баллов несоответствие образовательных программ (по видам, уровням и подвидам),	

№ п/п	Критерий оценки эффективности	Показатели и индикаторы показателей оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации			Полученное значение
	деятельности руководителя образовательной организации			размещенных на официальном сайте ДОО перечню образовательных программ (по видам, уровням и подвидам), в лицензии на осуществление образовательной деятельности ДОО	
		1.1.2.* Соответствие адаптированных образовательных программ (по видам, уровням и подвидам), размещенных на официальном сайте ДОО, данным о наличии обучающихся (групп обучающихся) с ОВЗ по направлениям нарушений, представленным в форме 85-К	Соответствие/ несоответствие	1 балл – соответствие адаптированных образовательных программ (по видам, уровням и подвидам), размещенных на официальном сайте ДОО, данным о наличии обучающихся (групп обучающихся) с ОВЗ по направлениям нарушений, представленным в форме 85-К  0 баллов – несоответствие адаптированных образовательных программ (по видам, уровням и подвидам), размещенных на официальном сайте ДОО,	



№ п/п	Критерий оценки эффективности	Показатели и индикаторы показателей оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации			Полученное значение
	деятельности руководителя образовательной организации			данным о наличии обучающихся (групп обучающихся) с ОВЗ по направлениям нарушений, представленным в форме 85-К	
		1.1.3.* Соответствие порядка утверждения образовательных программ (по видам, уровням и подвидам, в том числе адаптированных), размещенных на официальном сайте ДОО требованиям, установленным локальным актом ДОО	Соответствие/ несоответствие	<p><b>1 балл</b> – соответствие порядка утверждения образовательных программ (по видам, уровням и подвидам, в том числе адаптированных), размещенных на официальном сайте ДОО требованиям, установленным локальным актом ДОО</p> <p><b>0 баллов</b> – несоответствие порядка утверждения образовательных программ (по видам, уровням и подвидам, в том числе адаптированных), размещенных на официальном сайте ДОО требованиям, установленным</p>	

№ п/п	Критерий оценки эффективности деятельности	Показатели и индикаторы показателей оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации	Показатели и индикаторы показателей оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации	Полученное значение
				<p>локальным актом ДОО</p> <p><b>1 балл</b> – наличие среди реализуемых ДОО дополнительных общеобразовательных программ, программ, направленных на раннюю профориентацию обучающихся</p> <p><b>0 баллов</b> – отсутствие реализуемых ДОО дополнительных общеобразовательных программ, программ, направленных на раннюю профориентацию обучающихся</p>
1.2.	Результативность организации и управления реализацией образовательных программ образовательной организации	1.2.1.* Представленность на официальном сайте ДОО локального нормативного акта, регламентирующего правила приема обучающихся	<p>Соответствие/ несоответствие (наличие/ отсутствие)</p>	<p><b>1 балл</b> – локальный нормативный акт, регламентирующий правила приема обучающихся, представлен на официальном сайте ДОО</p> <p><b>0 баллов</b> – локальный нормативный акт, регламентирующий правила приема обучающихся, не представлен на официальном сайте ДОО</p>

№ п/п	Критерий оценки эффективности	Показатели и индикаторы показателей оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации			Полученное значение
	деятельности руководителя образовательной организации	1.2.2.* Представленность на официальном сайте ДОО локального нормативного акта, регламентирующего порядок и основания перевода, отчисления и восстановления обучающихся	Соответствие/ несоответствие (наличие/ отсутствие)	1 балл – локальный нормативный акт, регламентирующий порядок и основания перевода, отчисления и восстановления обучающихся, представлен на официальном сайте ДОО 0 баллов – локальный нормативный акт, регламентирующий порядок и основания перевода, отчисления и восстановления обучающихся, не представлен на официальном сайте ДОО	
		1.2.3.* Представленность на официальном сайте ДОО локального нормативного акта, регламентирующего режим занятий обучающихся	Соответствие/ несоответствие (наличие/ отсутствие)	1 балл – локальный нормативный акт, регламентирующий режим занятий обучающихся, представлен на официальном сайте ДОО 0 баллов – локальный нормативный акт, регламентирующий режим занятий обучающихся, не представлен на	

№ п/п	Критерий оценки эффективности деятельности	Показатели и индикаторы показателей оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации			Полученное значение
		1.2.4.* Представленность на официальном сайте ДОО локального нормативного акта, регламентирующего порядок оформления возникновения, приостановления и прекращения отношений между образовательной организацией и обучающимися и (или) родителями (законными представителями) несовершеннолетних обучающихся	Соответствие/ несоответствие (наличие/ отсутствие)	официальном сайте ДОО <b>1 балл</b> – локальный нормативный акт, регламентирующий порядок оформления возникновения, приостановления и прекращения отношений между образовательной организацией и обучающимися и (или) родителями (законными представителями) несовершеннолетних обучающихся, представлен на официальном сайте ДОО <b>0 баллов</b> – локальный нормативный акт, регламентирующий порядок оформления возникновения, приостановления и прекращения отношений между образовательной организацией и обучающимися и (или) родителями (законными представителями) несовершеннолетних обучающихся, не	

№ п/п	Критерий оценки эффективности	Показатели и индикаторы показателей оценки эффективности деятельности организации	образовательной организации	представлен на официальном сайте ДОО	Полученное значение
	деятельности руководителя			на	
		1.2.5.* Представленность на официальном сайте ДОО локального нормативного акта, регламентирующего индивидуальный учет результатов освоения обучающимися образовательных программ и поощрений обучающихся, а также хранение информации об этих результатах и поощрениях	Соответствие/ несоответствие (наличие/ отсутствие)	<p><b>1 балл</b> – локальный нормативный акт, регламентирующий индивидуальный учет результатов освоения обучающимися образовательных программ и поощрений обучающихся, а также хранение информации об этих результатах и поощрениях, представлен на официальном сайте ДОО</p> <p><b>0 баллов</b> – локальный нормативный акт, регламентирующий индивидуальный учет результатов освоения обучающимися образовательных программ и поощрений обучающихся, а также хранение информации об этих результатах и поощрениях, не представлен на официальном сайте ДОО</p>	
		1.2.6.*	Соответствие/	<b>1 балл</b> – соответствие	

№ п/п	Критерий оценки эффективности	Показатели и индикаторы показателей оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации			Полученное значение
	деятельности руководителя образовательной организации	локальных нормативных актов ДОО, содержащих нормы регулирования образовательных отношений и затрагивающих права обучающихся и работников ОО нормативному требованию учета мнения советов родителей, коллегияльных органов управления ДОО в соответствии с Уставом	несоответствие		локальных нормативных актов ДОО, содержащих нормы регулирования образовательных отношений и затрагивающих права обучающихся и работников ОО нормативному требованию учета мнения советов родителей, коллегияльных органов управления ДОО в соответствии с Уставом  <b>0 баллов</b> – несоответствие
					локальных нормативных актов ДОО, содержащих нормы регулирования образовательных отношений и затрагивающих права обучающихся и работников ОО нормативному требованию учета мнения советов родителей, коллегияльных органов управления ДОО в соответствии с Уставом
1.3.	Результативность	1.3.1.	Комплексность	Полное	соответствие/ <b>2 балла</b> – характеристики

№ п/п	Критерий оценки эффективности	Показатели и индикаторы показателей эффективности деятельности организации	Полученное значение
	Критерий оценки эффективности деятельности организации	представления на официальном сайте ДОО системы ВСОКО (через представленность: локальных нормативных актов, регламентирующих ВСОКО; раздела ВСОКО и/или циклограммы ВСОКО в годовом плане работы; разделов Программы развития, отражающих результативность и содержание совершенствования ВСОКО; организационной структуры управления ВСОКО)	показателя представлены в полном объеме и подтверждены документально <b>1 балл</b> - характеристики показателя представлены частично и частично подтверждены документально <b>0 баллов</b> – показатель не выражен (отсутствуют все характеристики в рамках показателя)
	1.3.2. Комплексность представления на официальном сайте ДОО содержания ВСОКО (через представленность информации о процедурах ВСОКО по оценке качества ООП ДО (в том числе адаптированных); по оценке качества условий реализации, ООП ДО (в том числе адаптированных); по	Полное соответствие/частичное несоответствие	<b>2 балла</b> – характеристики показателя представлены в полном объеме и подтверждены документально <b>1 балл</b> - характеристики показателя представлены частично и частично подтверждены документально <b>0 баллов</b> – показатель не выражен (отсутствуют все характеристики в

№ п/п	Критерий оценки эффективности	Показатели и индикаторы показателей оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации			Полученное значение
	деятельности руководителя образовательной организации	оценке качества результатов освоения, обучающимися ООП ДО (в том числе адаптированных)		рамках показателя)	
		1.3.3.* Комплексность представления на официальном сайте ДОО результативности ВСОКО (отчет о самообследовании, нормативные локальные акты, аналитические справки, презентации)	Полное частичное несоответствие	<b>2 балла</b> – характеристики показателя представлены в полном объеме и подтверждены документально <b>1 балл</b> – характеристики показателя представлены частично и частично подтверждены документально <b>0 баллов</b> – показатель не выражен (отсутствуют все характеристики в рамках показателя)	
		1.3.4. Открытость функционального ВСОКО на официальном сайте ДОО (через представленность форм привлечения родителей, социальных партнеров к обсуждению результатов ВСОКО (опросники, анкеты, экспертные/оценочные листы)	Полное частичное несоответствие	<b>2 балла</b> – характеристики показателя представлены в полном объеме и подтверждены документально <b>1 балл</b> - характеристики показателя представлены частично и частично подтверждены документально <b>0 баллов</b> – показатель не выражен (отсутствуют все характеристики в рамках показателя)	



№ п/п	Критерий оценки эффективности деятельности	Показатели и индикаторы показателей оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации			Полученное значение
1.4.	Результативность организации регулярного мониторинга и оценки реализации и корректировки образовательных программ образовательной организации	1.4.1. Соответствие доли обучающихся ДОО, охваченных дополнительным образованием в ОО, оптимальному (средне областного) значению	Превышение/ соответствие/ несоответствие	<p>рамках показателя)</p> <p><b>2 балла</b> – превышение доли обучающихся ДОО, охваченных дополнительным образованием в ОО, оптимального (средне областного) значения</p> <p><b>1 балл</b> – соответствие доли обучающихся ДОО, охваченных дополнительным образованием в ОО, оптимальному (средне областного) значению</p> <p><b>0 баллов</b> – несоответствие доли обучающихся ДОО, охваченных дополнительным образованием в ОО, оптимальному (средне областного) значению</p>	
	1.4.2. Соответствие доли детей с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся по дополнительным программам в ДОО оптимальному (средне областного) значению	Превышение/ соответствие/ несоответствие		<p><b>2 балла</b> – превышение доли детей с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся по дополнительным программам в ДОО, оптимального (средне</p>	

№ п/п	Критерий оценки эффективности деятельности	Показатели и индикаторы показателей оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации		Полученное значение
			областного) значения	
			<p><b>1 балл</b> – соответствие доли детей с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся по дополнительным программам в ДОО, оптимальному (средне областному) значению</p> <p><b>0 баллов</b> – несоответствие доли детей с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся по дополнительным программам в ДОО, оптимальному (средне областному) значению</p>	
		<p>1.4.3. Наличие в ДОО победителей и призеров интеллектуальных и (или) творческих конкурсов, мероприятий (муниципальный, региональный, всероссийский (международный) этапы)</p>	<p><b>3 балла</b> – наличие в ДОО победителей и призеров Всероссийского (международного) этапа интеллектуальных и (или) творческих конкурсов, мероприятий</p> <p><b>2 балла</b> – наличие в ДОО победителей и призеров регионального этапа интеллектуальных и (или) творческих конкурсов,</p>	

№ п/п	Критерий оценки эффективности деятельности	Показатели и индикаторы показателей эффективности оценки эффективности деятельности организации		Полученное значение
			мероприятий <b>1 балл</b> – наличие в ДОО победителей и призёров муниципального этапа интеллектуальных и (или) творческих конкурсов, мероприятий <b>0 баллов</b> – отсутствие в ДОО победителей и призёров интеллектуальных и (или) творческих конкурсов, мероприятий	
		1.4.4. Наличие детей в ДОО, охваченных деятельностью детских технопарков «Кванториум» (мобильных технопарков «Кванториум») и других проектов, направленных на обеспечение доступности дополнительных программ естественнонаучной и технической направленностей	Соответствие/ несоответствие	<b>1 балл</b> – наличие детей в ДОО, охваченных деятельностью детских технопарков «Кванториум» (мобильных технопарков «Кванториум») и других проектов, направленных на обеспечение доступности дополнительных программ естественнонаучной и технической направленностей <b>0 баллов</b> – отсутствие детей в ДОО, охваченных деятельностью детских

№ п/п	Критерий оценки эффективности	Показатели и индикаторы показателей оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации		Полученное значение
	деятельности руководителя образовательной организации		технопарков «Кванториум» (мобильных технопарков «Кванториум») и других проектов, направленных на обеспечение доступности дополнительных программ естественнонаучной и технической направленностей	
	<b>По направлению 1:</b> <b>Количество показателей – 18</b> <b>Нормативно обоснованных на федеральном уровне* – 10 показателей</b> <b>Нормативно обоснованных на региональном уровне – 8 показателей</b>			
	<b>По направлению 1:</b> <b>Минимальное необходимое количество баллов* – 10</b> <b>Максимальное количество баллов – 26</b>			
2.	Руководство реализацией программы развития образовательной организации			
2.1.	Результативность руководства разработкой программы развития образовательной организации	2.1.1. Представленность на официальном сайте ДОО согласованной учредителем действующей Программы развития	Наличие/ отсутствие	<b>1 балл</b> – наличие согласованной учредителем действующей Программы развития на официальном сайте ДОО  <b>0 баллов</b> – отсутствие согласованной учредителем действующей Программы развития на официальном

№ п/п	Критерий оценки эффективности деятельности	Показатели и индикаторы показателей оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации			Полученное значение
				сайте ДОО	
2.2.	Результативность управления деятельностью образовательной организации по программы развития	2.2.1. Представленность на официальном сайте ДОО информации о публичном представлении отчета о самообследовании	Наличие/ отсутствие	<b>1 балл</b> – информация о публичном представлении отчета о самообследовании представлена на официальном сайте ДОО <b>0 баллов</b> – информация о публичном представлении отчета о самообследовании не представлена на официальном сайте ДОО	
2.3.	Результативность организации профессиональной и общественной оценки достижений образовательной организации	2.3.1. Соответствие средневзвешенной суммы по всем критериям НОКО ДОО на сайте bus.gov «отлично/хорошо»	Соответствие/ несоответствие	<b>1 балл</b> – соответствие средневзвешенной суммы по всем критериям НОКО ДОО на сайте bus.gov «отлично/хорошо» <b>0 баллов</b> – несоответствие средневзвешенной суммы по всем критериям НОКО ДОО на сайте bus.gov «отлично/хорошо»	
	<b>По направлению 2:</b> <b>Количество показателей – 3</b> <b>Нормативно обоснованных на федеральном уровне*– 0 показателей</b> <b>Нормативно обоснованных на региональном уровне – 3 показателя</b>				
	<b>По направлению 2:</b> <b>Минимальное необходимое количество баллов*– 0</b> <b>Максимальное количество баллов – 3</b>				

№ п/п	Критерий оценки эффективности	Показатели и индикаторы показателей оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации		Полученное значение
3.		Управление ресурсами образовательной организации		
3.1.	Результативность и распределения и использования ресурсов деятельности образовательной организации (финансово-экономических, материальных)	3.1.1.* Отсутствие в ведомственной отчетности по результатам финансового года данных о просроченной кредиторской задолженности ДОО	Наличие/отсутствие	<p><b>1 балл</b> – отсутствие в ведомственной отчетности по результатам финансового года данных о просроченной кредиторской задолженности ДОО</p> <p><b>0 баллов</b> – наличие в ведомственной отчетности по результатам финансового года данных о просроченной кредиторской задолженности ДОО</p>
		3.1.2.* Соответствие отношения остатков средств на счетах ДОО к годовому бюджету ДОО оптимальному значению (средне областному)	<p>Превышение/соответствие/несоответствие</p>	<p><b>2 балла</b> – превышение отношения остатков средств на счетах ДОО к годовому бюджету ДОО оптимальному значению (средне областному)</p> <p><b>1 балл</b> – соответствие отношения остатков средств на счетах ДОО к годовому бюджету ДОО оптимальному значению (средне областному)</p> <p><b>0 баллов</b> – несоответствие</p>

№ п/п	Критерий оценки эффективности	Показатели и индикаторы показателей оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации			Полученное значение
	деятельности руководителя образовательной организации			отношения остатков средств на счетах ДОО к годовому бюджету ДОО оптимальному значению (средне областному)	
		3.1.3.* Выполнение ДОО годового плана финансово- хозяйственной деятельности (своевременное планирование и размещение муниципальных закупок в соответствии действующим законодательством)	Соответствие/ несоответствие (Выполнение/ невыполнение)	1 балл – выполнение ДОО годового плана финансово-хозяйственной деятельности (своевременное планирование и размещение муниципальных закупок в соответствии действующим законодательством)  0 баллов – невыполнение ДОО годового плана финансово-хозяйственной деятельности (своевременное планирование и размещение муниципальных закупок в соответствии действующим законодательством)	
		3.1.4.* отношения заработной платой педагогических работников	Превышение/ соответствие/ несоответствие	2 балла – средняя заработная платежа педагогических работников ДОО	

№ п/п	Критерий оценки эффективности	Показатели и индикаторы показателей оценки эффективности деятельности организации	Показатели и индикаторы деятельности руководителя	Полученное значение
	деятельности руководителя образовательной организации	ДОО к среднему месячному доходу от трудовой деятельности по Челябинской области	превышает средний месячный доход от трудовой деятельности по Челябинской области	
			1 балл – соответствие средней заработной платы педагогических работников ДОО к среднему месячному доходу от трудовой деятельности по Челябинской области 0 баллов – средняя зарботная плата педагогических работников ДОО ниже среднего месячного дохода от трудовой деятельности по Челябинской области	
		3.1.5. Соответствие доли фонда оплаты труда педагогических работников ОО в общем фонде оплаты труда ОО оптимальному значению (средне областному)	Превышение/ соответствие/ несоответствие  2 балла – доля фонда оплаты труда педагогических работников ОО в общем фонде оплаты труда ОО превышает оптимальное значение (средне областное) 1 балл – доля фонда оплаты труда педагогических	



№ п/п	Критерий оценки эффективности	Показатели и индикаторы показателей оценки эффективности деятельности организации			Полученное значение
	деятельности руководителя образовательной организации			работников ОО в общем фонде оплаты труда ОО соответствует оптимальному значению (средне областному) <b>0 баллов</b> – доля фонда оплаты труда педагогических работников ОО в общем фонде оплаты труда ОО ниже оптимального значения (средне областного)	
3.2.	Результативность обеспечения функционального внутреннего информационного пространства, его интеграции во внешнее информационное пространство	3.2.1.* Отсутствие ошибок при передаче данных в Федеральную информационную систему доступности дошкольного образования (по результатам ежегодного мониторинга перехода на новый учебный год)	Соответствие/ несоответствие (наличие/ отсутствие ошибок)	<b>1 балл</b> – отсутствие ошибок при передаче данных в Федеральную информационную систему доступности дошкольного образования (по результатам ежегодного мониторинга перехода на новый учебный год) <b>0 баллов</b> – наличие ошибок при передаче данных в Федеральную информационную систему доступности дошкольного образования (по результатам ежегодного мониторинга)	

№ п/п	Критерий оценки эффективности	Показатели и индикаторы показателей оценки эффективности деятельности организации		Показатели и индикаторы деятельности руководителя	Полученное значение
	деятельности руководителя			перехода на учебный год)	
3.3.	Результативность и формирования функциональности системы оценки качества кадрового ресурса	3.3.1. Соответствие доли педагогических работников ДОО, прошедших процедуру аттестации с использованием ИС «Аттестация педагогических работников» оптимальному значению (средне-областному)	Превышение/соответствие/несоответствие	<p><b>2 балла</b> – доля педагогических работников ДОО, прошедших процедуру аттестации с использованием ИС «Аттестация педагогических работников» выше оптимального значения (средне-областного)</p> <p><b>1 балл</b> – доля педагогических работников ДОО, прошедших процедуру аттестации с использованием ИС «Аттестация педагогических работников» соответствует оптимальному значению (средне-областному)</p> <p><b>0 баллов</b> – доля педагогических работников ДОО, прошедших процедуру аттестации с использованием ИС</p>	

№ п/п	Критерий оценки эффективности	Показатели и индикаторы показателей оценки эффективности деятельности организации		Полученное значение
	деятельности руководителя образовательной организации		«Аттестация педагогических работников» ниже оптимального значения (средне областного)	
		3.3.2. Наличие среди работников ДОО победителей и призеров конкурсов профессионального мастерства (муниципальный, региональный и всероссийский этапы)	Всероссийский региональный муниципальный этап 3 балла – наличие среди работников ДОО победителей и призеров конкурсов профессионального мастерства на всероссийском этапе 2 балла – наличие среди работников ДОО победителей и призеров конкурсов профессионального мастерства на региональном этапе 1 балл – наличие среди работников ДОО победителей и призеров конкурсов профессионального мастерства на муниципальном этапе 0 баллов – отсутствие среди работников ДОО победителей и призеров конкурсов профессионального	

№ п/п	Критерий оценки эффективности деятельности руководителя	Показатели и индикаторы показателей оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации			Полученное значение
				мастерства на муниципальном этапе <i>При наличии победителей по нескольким уровням, по балл присваивается по наивысшему уровню</i>	
		3.3.3. Вовлеченность молодых специалистов ДОО в различные формы поддержки и сопровождения в первые три года работы в ДОО на уровне не ниже среднего областного значения	Превышение/соответствие/несоответствие	<p><b>2 балла</b> – вовлеченность молодых специалистов ДОО в различные формы поддержки и сопровождения в первые три года работы в ДОО превышает уровень среднего областного значения</p> <p><b>1 балл</b> – вовлеченность молодых специалистов ДОО в различные формы поддержки и сопровождения в первые три года работы в ДОО соответствует уровню среднего областного значения</p> <p><b>0 баллов</b> – вовлеченность молодых специалистов ДОО в различные формы поддержки и сопровождения в первые три года работы в ДОО не соответствует уровню</p>	

№ п/п	Критерий оценки эффективности	Показатели и индикаторы показателей оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации			Полученное значение
				средне значения	
	деятельности руководителя			областного	
		3.3.4. Соответствие доли педагогических работников ДОО, прошедших повышение квалификации в области современных технологий электронного обучения, плановым показателям	Превышение/ соответствие/ несоответствие	<p><b>2 балла</b> – превышение доли педагогических работников ДОО, прошедших повышение квалификации в области современных технологий электронного обучения, плановых показателей</p> <p><b>1 балл</b> – соответствие доли педагогических работников ДОО, прошедших повышение квалификации в области современных технологий электронного обучения, плановым показателям</p> <p><b>0 баллов</b> – доля педагогических работников ДОО, прошедших повышение квалификации в области современных технологий электронного обучения, плановых показателей</p>	
3.4.	Результативность обеспечения охраны труда, здоровья и	3.4.1.* Отсутствие неисполненных предписаний надзорных	Отсутствие/ наличие	<b>1 балл</b> – отсутствие неисполненных предписаний надзорных	

№ п/п	Критерий оценки эффективности	Показатели и индикаторы показателей оценки эффективности деятельности организации		Полученное значение
	экологической безопасности организации обеспечение безопасной образовательной среды	органов в отношении образовательного процесса, подтвержденное информацией на официальном сайте ДОО	органов в отношении организации образовательного процесса, подтвержденное информацией на официальном сайте ДОО <b>0 баллов</b> – наличие неисполненных предписаний надзорных органов в отношении организации образовательного процесса, подтвержденное информацией на официальном сайте ДОО	
		3.4.2.* Отсутствие факторов травматизма обучающихся ДОО	Соответствие/ несоответствие (отсутствие/ наличие)	<b>1 балл</b> – отсутствие факторов травматизма обучающихся ДОО <b>0 баллов</b> – наличие факторов травматизма обучающихся ДОО
		3.4.3.* Отсутствие факторов производственного травматизма работников ДОО	Соответствие/ несоответствие (отсутствие/ наличие)	<b>1 балл</b> – отсутствие факторов производственного травматизма работников ДОО <b>0 баллов</b> – наличие факторов производственного

№ п/п	Критерий оценки эффективности	Показатели и индикаторы показателей оценки эффективности деятельности организации			Полученное значение
	деятельности руководителя			травматизма работников ДОО	
		3.4.4.* Соответствие результатов специальной оценки условий труда в ДОО нормативным требованиям	Соответствие/ несоответствие	1 балл – соответствие результатов специальной оценки условий труда в ДОО нормативным требованиям  0 баллов – несоответствие результатов специальной оценки условий труда в ДОО нормативным требованиям	
		3.4.5.* Соответствие действующих документов, обеспечивающих безопасность жизнедеятельности ДОО, нормативным требованиям	Соответствие/ несоответствие	1 балл – соответствие действующих документов, обеспечивающих безопасность жизнедеятельности ДОО, нормативным требованиям  0 баллов – несоответствие действующих документов, обеспечивающих безопасность жизнедеятельности ДОО, нормативным требованиям	
	По направлению 3:				

№ п/п	Критерий оценки эффективности	Показатели и индикаторы показателей оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации	Полученное значение
	<b>Количественные показатели – 15</b>		
	<b>Нормативно обоснованных на федеральном уровне*– 10 показателей</b>		
	<b>Нормативно обоснованных на региональном уровне – 5 показателей</b>		
	<b>По направлению 3:</b>		
	<b>Минимальное количество баллов*– 10</b>		
	<b>Максимальное количество баллов – 23</b>		
4.	Представление образовательной организации в отношениях с органами государственной власти, органами местного самоуправления, общественными и иными организациями		
4.1.	Результативность организации взаимодействия образовательной организации с субъектами внешнего окружения	4.1.1. Реализация в ДОО договоров (соглашений) с научно-профессиональным сообществом, предприятиями и организациями (совместные научные, учебные, просветительские, волонтерские, методические мероприятия, профориентация, курсы и др.)	Соответствие/ несоответствие
			1 балл – ДОО реализует договоры (соглашения) с научно-профессиональным сообществом, предприятиями и организациями 0 баллов – ДОО не реализует договоры (соглашения) с научно-профессиональным сообществом, предприятиями и организациями
4.2.	Результативность взаимодействия с субъектами внешнего окружения	4.2.1. Деятельность ДОО как инновационной площадки	Федеральная площадка/ региональная площадка/ муниципальная площадка/ отсутствие
			3 балла – наличие статуса федеральной инновационной площадки 2 балла – наличие статуса региональной инновационной площадки 1 балл – наличие статуса муниципальной инновационной площадки



№ п/п	Критерий оценки эффективности	Показатели и индикаторы показателей оценки эффективности деятельности организации			Полученное значение
	деятельности руководителя образовательной организации			<b>0 баллов</b> – отсутствие статуса федеральной/регионально й/ муниципальной площадки	
		4.2.2. Включенность педагогических и/или руководящих работников ДОО в региональный реестр экспертов в сфере оценки качества образования	Соответствие/ несоответствие	<b>1 балл</b> – наличие педагогических и/или руководящих работников ДОО в региональном реестре экспертов в сфере оценки качества образования <b>0 баллов</b> – отсутствие педагогических и/или руководящих работников ДОО в региональном реестре экспертов в сфере оценки качества образования	
4.3.	Результативность обеспечения и для открытости доступности всех участников образовательных отношений информации об образовательной организации	4.3.1. Соответствие значения показателя результатов НОКО на сайте bus.gov по критерию «Открытость и доступность информации об организации» отлично/хорошо	Соответствие/ несоответствие	<b>1 балл</b> – соответствие значения показателя результатов НОКО на сайте bus.gov по критерию «Открытость и доступность информации об организации» отлично/хорошо <b>0 баллов</b> – несоответствие показателя результатов НОКО на сайте bus.gov	

№ п/п	Критерий оценки эффективности	Показатели и индикаторы показателей оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации		Полученное значение
	деятельности руководителя образовательной организации		по критерию «Открытость доступности информации об организации» отлично/хорошо	
	<b>По направлению 4:</b> <b>Количество показателей – 4</b> <b>Нормативно обоснованных на федеральном уровне*– 0 показателей</b> <b>Нормативно обоснованных на региональном уровне – 4 показателя</b>			
	<b>По направлению 4:</b> <b>Минимальное необходимое количество баллов*– 0</b> <b>Максимальное количество баллов – 6</b>			
	<b>Общее количество показателей – 40</b> <b>Нормативно обоснованных на федеральном уровне*– 20 показателей</b> <b>Нормативно обоснованных на региональном уровне – 20 показателей</b> <b>Минимальное необходимое количество баллов*– 20</b> <b>Максимальное количество баллов – 58</b>			

3. Функциональная карта оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации  
дополнительного образования

**Показатель, выделенный знаком\* – показатель, нормативно обоснованный на федеральном уровне;  
Показатель без выделения – показатель, нормативно обоснованный на региональном уровне**

№ п/п	Критерий оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации	Показатели и индикаторы показателей оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации			Полученное значение
		Показатель	Значение показателя	Индикатор	
1.		Руководство реализацией образовательных программ образовательной организации			
1.1.	Результативность руководства разработкой образовательных программ образовательной организации	1.1.1.* Соответствие образовательных программ (по видам, уровням и подвидам), размещенных на официальном сайте ООДОП перечню образовательных программ (по видам, уровням и подвидам), в лицензии на осуществление образовательной деятельности ООДОП	Соответствие/ несоответствие	1 балл – соответствие образовательных программ (по видам, уровням и подвидам), размещенных на официальном сайте ООДОП перечню образовательных программ (по видам, уровням и подвидам), в лицензии на осуществление образовательной деятельности ООДОП  0 баллов – несоответствие образовательных программ (по видам, уровням и подвидам), размещенных на официальном сайте ООДОП перечню образовательных программ (по видам, уровням и подвидам), в лицензии на осуществление образовательной деятельности ООДОП	
		1.1.2.* Соответствие адаптированных образовательных программ	Соответствие/ несоответствие	1 балл – соответствие адаптированных образовательных программ (по видам, уровням и подвидам), размещенных на	

№ п/п	Критерий оценки эффективности деятельности руководителя	Показатели и индикаторы показателей оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации			Полученное значение
		Показатель	Значение показателя	Индикатор	
		(по видам, уровням и подвидам), размещенных на официальном сайте ООДОП, данным о наличии обучающихся (групп обучающихся с ОВЗ, представленным в форме 1-ДО		официальном сайте ООДОП, данным о наличии обучающихся (групп обучающихся с ОВЗ, представленным в форме 1-ДО <b>0 баллов</b> – несоответствие адаптированных образовательных программ (по видам, уровням и подвидам), размещенных на официальном сайте ООДОП, данным о наличии обучающихся (групп обучающихся с ОВЗ, представленным в форме 1-ДО	
		1.1.3.* Соответствие порядка утверждения образовательных программ (по видам, уровням и подвидам, в том числе размещенных на официальном сайте ООДОП требованиям, установленным локальным актом ООДОП	Соответствие/ несоответствие	<b>1 балл</b> – соответствие порядка утверждения образовательных программ (по видам, уровням и подвидам, в том числе размещенных на официальном сайте ООДОП требованиям, установленным локальным актом ООДОП <b>0 баллов</b> – несоответствие порядка утверждения образовательных программ (по видам, уровням и подвидам, в том числе размещенных на официальном сайте ООДОП требованиям, установленным локальным актом ООДОП	
		1.1.4. Наличие среди	Наличие/	<b>1 балл</b> – наличие среди реализуемых	

№ п/п	Критерий оценки эффективности деятельности руководителя	Показатели и индикаторы показателей оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации			Полученное значение
		Показатель	Значение показателя	Индикатор	
		реализуемых дополнительных общеобразовательных программ, направленных на раннюю профориентацию обучающихся	отсутствие	ООДОП дополнительных программ, направленных на раннюю профориентацию обучающихся <b>0 баллов</b> – отсутствие среди реализуемых ООДОП дополнительных общеобразовательных программ, направленных на раннюю профориентацию обучающихся	
1.2.	Результативность и организации управления реализацией образовательных программ образовательной организации	1.2.1.* Представленность на официальном сайте ООДОП локального нормативного акта, регламентирующего правила приема обучающихся	Наличие/ отсутствие	<b>1 балл</b> – локальный нормативный акт, регламентирующий правила приема обучающихся, представлен на официальном сайте ООДОП <b>0 баллов</b> – локальный нормативный акт, регламентирующий правила приема обучающихся, не представлен на официальном сайте ООДОП	
		1.2.2.* Представленность на официальном сайте ООДОП локального нормативного акта, регламентирующего порядок и основания перевода, отчисления и восстановления обучающихся	Наличие/ отсутствие	<b>1 балл</b> – локальный нормативный акт, регламентирующий порядок и основания перевода, отчисления и восстановления обучающихся, представлен на официальном сайте ООДОП <b>0 баллов</b> – локальный нормативный акт, регламентирующий порядок и основания перевода, отчисления и восстановления обучающихся, не представлен на официальном сайте	

№ п/п	Критерий оценки эффективности деятельности руководителя	Показатели и индикаторы показателей оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации			Полученное значение
		Показатель	Значение показателя	Индикатор	
				ООДОП	
		1.2.3.* Представленность на официальном сайте ООДОП локального нормативного акта, регламентирующего режим занятий обучающихся	Наличие/ отсутствие	<b>1 балл</b> – локальный нормативный акт, регламентирующий режим занятий обучающихся, представлен на официальном сайте ООДОП <b>0 баллов</b> – локальный нормативный акт, регламентирующий режим занятий обучающихся, не представлен на официальном сайте ООДОП	
		1.2.4.* Представленность на официальном сайте ООДОП локального нормативного акта, регламентирующего формы, периодичность и порядок текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся	Наличие/ отсутствие	<b>1 балл</b> – локальный нормативный акт, регламентирующий формы, периодичность и порядок текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся, представлен на официальном сайте ООДОП <b>0 баллов</b> – локальный нормативный акт, регламентирующий формы, периодичность и порядок текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся, не представлен на официальном сайте ООДОП	
		1.2.5.* Представленность на официальном сайте ООДОП локального нормативного акта, регламентирующего порядок оформления	Наличие/ отсутствие	<b>1 балл</b> – локальный нормативный акт, регламентирующий порядок оформления возникновения, приостановления и прекращения отношений между образовательной организацией и обучающимися и (или)	

№ п/п	Критерий оценки эффективности деятельности руководителя	Показатели и индикаторы показателей оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации			Полученное значение
		Показатель	Значение показателя	Индикатор	
		возникновения, приостановления прекращения отношений между образовательной организацией и обучающимися и (или) родителями (законными представителями) несовершеннолетних обучающихся		родителями (законными представителями) несовершеннолетних обучающихся, представлен на официальном сайте ООДОП <b>0 баллов</b> – локальный нормативный акт, регламентирующий порядок оформления возникновения, приостановления и прекращения отношений между образовательной организацией и обучающимися и (или) родителями (законными представителями) несовершеннолетних обучающихся, не представлен на официальном сайте ООДОП	
		1.2.6.* Представленность на официальном сайте ООДОП локального нормативного акта, регламентирующего индивидуальный учет результатов освоения обучающимися образовательных программ и поощрений обучающихся, а также хранение информации об этих результатах и поощрениях	Наличие/ отсутствие	<b>1 балл</b> – локальный нормативный акт, регламентирующий индивидуальный учет результатов освоения обучающимися образовательных программ и поощрений обучающихся, а также хранение информации об этих результатах и поощрениях, представлен на официальном сайте ООДОП <b>0 баллов</b> – локальный нормативный акт, регламентирующий индивидуальный учет результатов освоения обучающимися образовательных программ и поощрений обучающихся, а также хранение информации об этих	

№ п/п	Критерий оценки эффективности деятельности руководителя	Показатели и индикаторы показателей оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации			Полученное значение
		Показатель	Значение показателя	Индикатор	
				результатах и поощрениях, не представлен на официальном сайте ООДОП	
		1.2.7.* Соответствие локальных нормативных актов ООДОП, содержащих нормы регулирования образовательных отношений и затрагивающих права обучающихся и работников ОО нормативному требованию учета мнения советов обучающихся, советов родителей, представительных органов обучающихся, представительных органов работников	Соответствие/ несоответствие	<b>1 балл</b> – соответствие локальных нормативных актов ООДОП, содержащих нормы регулирования образовательных отношений и затрагивающих права обучающихся и работников ОО нормативному требованию учета мнения советов обучающихся, советов родителей, представительных органов обучающихся, представительных органов работников <b>0 баллов</b> – несоответствие локальных нормативных актов ООДОП, содержащих нормы регулирования образовательных отношений и затрагивающих права обучающихся и работников ОО нормативному требованию учета мнения советов обучающихся, советов родителей, представительных органов обучающихся, представительных органов работников	
1.3.	Результативность управления процессами достижения	1.3.1. Комплексность представления на официальном сайте ООДОП системы ВСОКО	Полное соответствие/ частичное соответствие/	<b>2 балла</b> – характеристики показателя представлены в полном объеме и подтверждены документально <b>1 балл</b> - характеристики показателя	



№ п/п	Критерий оценки эффективности деятельности руководителя	Показатели и индикаторы показателей оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации			Полученное значение
		Показатель	Значение показателя	Индикатор	
	образовательных и социально-культурных результатов и эффектов деятельности образовательной организации	(через представленность: локальных нормативных актов, регламентирующих ВСОКО; раздела ВСОКО и/или циклограммы ВСОКО в годовом плане работы; разделов Программы развития, отражающих результативность и содержание совершенствования ВСОКО; организационной структуры управления ВСОКО)	несоответствие	представлены частично и частично подтверждены документально <b>0 баллов</b> – показатель не выражен (отсутствуют все характеристики в рамках показателя)	
		1.3.2. Комплексность представления официальном сайте ООДОП содержания ВСОКО (через представленность информации о процедурах ВСОКО по оценке качества всех ДООП (в том числе адаптированных); по оценке качества условий реализации, ДООП (в том числе адаптированных); по оценке качества результатов	Полное соответствие/ частичное соответствие/ несоответствие	<b>2 балла</b> – характеристики показателя представлены в полном объеме и подтверждены документально <b>1 балл</b> - характеристики показателя представлены частично и частично подтверждены документально <b>0 баллов</b> – показатель не выражен (отсутствуют все характеристики в рамках показателя)	

№ п/п	Критерий оценки эффективности деятельности руководителя	Показатели и индикаторы показателей оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации			Полученное значение
		Показатель	Значение показателя	Индикатор	
		освоения, обучающимися ДООП (в том числе адаптированных)			
		1.3.3.* Комплексность представления на официальном сайте ООДОП результативности ВСОКО (отчет о самообследовании, нормативные локальные акты, аналитические справки, презентации)	Полное соответствие/ частичное соответствие/ несоответствие	<b>2 балла</b> – характеристики показателя представлены в полном объеме и подтверждены документально <b>1 балл</b> - характеристики показателя представлены частично и частично подтверждены документально <b>0 баллов</b> – показатель не выражен (отсутствуют все характеристики в рамках показателя)	
		1.3.4. Открытость функционального ВСОКО на официальном сайте ООДОП (через представленность форм привлечения обучающихся, родителей, социальных партнеров к обсуждению результатов ВСОКО (опросники, анкеты, экспертные/оценочные листы)	Полное соответствие/ частичное соответствие/ несоответствие	<b>2 балла</b> – характеристики показателя представлены в полном объеме и подтверждены документально <b>1 балл</b> - характеристики показателя представлены частично и частично подтверждены документально <b>0 баллов</b> – показатель не выражен (отсутствуют все характеристики в рамках показателя)	
1.4.	Результативность организации регулярного мониторинга и оценки реализации	1.4.1. Соответствие доли детей с ограниченными возможностями здоровья обучающихся в ООДОП, в том числе с	Превышение/ соответствие/ несоответствие	<b>2 балла</b> – превышение оптимального (средне областного) значения <b>1 балл</b> – соответствие оптимальному (средне областному) значению <b>0 баллов</b> – несоответствие	

№ п/п	Критерий оценки эффективности деятельности руководителя и корректировки образовательных программ образовательной организации	Показатели и индикаторы показателей оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации			Полученное значение
		Показатель	Значение показателя	Индикатор	
	и корректировки образовательных программ образовательной организации	использованием дистанционных технологий оптимальному (средне областному) значению		оптимальному (средне областному) значению	
		1.4.2. Участие обучающихся ООДОП в региональном и заключительном этапах чемпионатов World skills Junior	Участие в заключительном этапе/ участие в региональном этапе/ неучастие	<b>2 балла</b> – участие в заключительном этапе чемпионатов World skills Junior <b>1 балл</b> – участие в региональном этапе чемпионатов World skills Junior <b>0 баллов</b> – неучастие в чемпионатах World skills Junior	
		1.4.3. Наличие в ООДОП победителей и призеров интеллектуальных и (или) творческих конкурсов, мероприятий (научно- исследовательской, инженерно-технической, изобретательской, творческой, физкультурно- спортивной деятельности) (муниципальный, региональный, всероссийский (международный) этапы)	Всероссийский (международный) этап/ региональный этап/ муниципальный этап	<b>3 балла</b> – наличие в ООДОП победителей и призеров Всероссийского (международного) этапа интеллектуальных и (или) творческих конкурсов, мероприятий <b>2 балла</b> – наличие в ООДОП победителей и призеров регионального этапа интеллектуальных и (или) творческих конкурсов, мероприятий <b>1 балл</b> – наличие в ООДОП победителей и призеров муниципального этапа интеллектуальных и (или) творческих конкурсов, мероприятий <b>0 баллов</b> – отсутствие в ООДОП победителей и призеров интеллектуальных и (или) творческих	

№ п/п	Критерий оценки эффективности деятельности руководителя	Показатели и индикаторы показателей оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации			Полученное значение
		Показатель	Значение показателя	Индикатор	
				конкурсов, мероприятий	
		1.4.4. Наличие детей в ООДОП, охваченных деятельностью детских технопарков «Кванториум» (мобильных технопарков «Кванториум») и других проектов, направленных на обеспечение доступности программ естественнонаучной и технической направленностей	Наличие/ отсутствие	<b>1 балл</b> – наличие детей в ООДОП, охваченных деятельностью детских технопарков «Кванториум» (мобильных технопарков «Кванториум») и других проектов, направленных на обеспечение доступности дополнительных программ естественнонаучной и технической направленностей  <b>0 баллов</b> – отсутствие детей в ООДОП, охваченных деятельностью детских технопарков «Кванториум» (мобильных технопарков «Кванториум») и других проектов, направленных на обеспечение доступности дополнительных программ естественнонаучной и технической направленностей	
		<b>По направлению 1:</b> <b>Количество показателей – 19</b> <b>Нормативно-обоснованных на федеральном уровне* – 11 показателей</b> <b>Нормативно-обоснованных на региональном уровне – 8 показателей</b>			
		<b>По направлению 1:</b> <b>Количество показателей – 19</b> <b>Минимальное необходимое количество баллов* – 11</b> <b>Максимально возможное количество баллов – 27</b>			
2.		Руководство реализацией программы развития образовательной организации			
2.1.	Результативность	2.1.1. Представленность на	Наличие/	<b>1 балл</b> – наличие согласованной с	

№ п/п	Критерий оценки эффективности деятельности руководителя	Показатели и индикаторы показателей оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации			Полученное значение
		Показатель	Значение показателя	Индикатор	
	руководства разработкой программы развития образовательной организации	официальном ООДОП согласованной с учредителем действующей Программы развития	отсутствие	учредителем действующей Программы развития на официальном сайте ООДОП <b>0 баллов</b> – отсутствие согласованной с учредителем действующей Программы развития на официальном сайте ООДОП	
	2.2.. Результативность управления деятельностью образовательной организации по реализации программы развития	2.2.1. Представленность на официальном сайте ООДОП информации о публичном представлении отчета о самообследовании	Наличие/ отсутствие	<b>1 балл</b> – информация о публичном представлении отчета о самообследовании представлена на официальном сайте ООДОП <b>0 баллов</b> – информация о публичном представлении отчета о самообследовании не представлена на официальном сайте ООДОП	
	2.3.. Результативность организации профессиональной и общественной оценки достижений образовательной организации	2.3.1. Соответствие среднезвешенной суммы по всем критериям независимой оценки качества образования ООДОП на сайте bus.gov «отлично/хорошо»	Соответствие/ несоответствие	<b>1 балл</b> – соответствие среднезвешенной суммы по всем критериям независимой оценки качества образования ООДОП на сайте bus.gov «отлично/хорошо» <b>0 баллов</b> – несоответствие среднезвешенной суммы по всем критериям независимой оценки качества образования ООДОП на сайте bus.gov «отлично/хорошо»	
	<b>По направлению 2:</b> <b>Количество показателей – 3</b> <b>Нормативно-обоснованных на федеральном уровне* – 0 показателей</b>				

№ п/п	Критерий оценки эффективности деятельности руководителя	Показатели и индикаторы показателей оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации			Полученное значение
		Показатель	Значение показателя	Индикатор	
<b>Нормативно-обоснованных на региональном уровне – 3 показателя</b>					
<b>По направлению 2:</b>					
<b>Минимальное необходимое количество баллов *– 0</b>					
<b>Максимально возможное количество баллов – 3</b>					
3.	Управление ресурсами образовательной организации				
3.1.	Результативность и распределения использования ресурсов деятельности образовательной организации (финансово-экономических, материальных)	3.1.1.* Отсутствие в ведомственной отчетности по результатам финансового года данных о просроченной кредиторской задолженности ООДОП	Наличие/отсутствие	<b>1 балл</b> – отсутствие в ведомственной отчетности по годам данных о просроченной кредиторской задолженности ООДОП  <b>0 баллов</b> – наличие в ведомственной отчетности по годам данных о просроченной кредиторской задолженности ООДОП	
		3.1.2.* Соответствие отношения остатков средств на счетах ООДОП к годовому бюджету ООДОП оптимальному значению (средне областному)	Превышение – соответствие – несоответствие	<b>2 балла</b> – превышение оптимального (средне областного) значения  <b>1 балл</b> – соответствие оптимальному (средне областному) значению  <b>0 баллов</b> – несоответствие оптимальному (средне областному) значению	
		3.1.3.* Выполнение ООДОП годового плана финансово-хозяйственной деятельности (своевременное планирование и	Выполнение/ невыполнение	<b>1 балл</b> – выполнение ООДОП годового плана финансово-хозяйственной деятельности (своевременное планирование и размещение муниципальных закупок в соответствии с действующим законодательством)	

№ п/п	Критерий оценки эффективности деятельности руководителя	Показатели и индикаторы показателей оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации			Полученное значение
		Показатель	Значение показателя	Индикатор	
		размещение муниципальных закупок в соответствии с действующим законодательством)		<b>0 баллов</b> – невыполнение ООДОП годового плана финансово-хозяйственной деятельности и (своевременное планирование и размещение муниципальных закупок в соответствии с действующим законодательством)	
		3.1.4.* Соответствие отношения средней платы педагогических работников ООДОП к среднему месячному доходу от трудовой деятельности по Челябинской области	Превышение/соответствие/несоответствие	<b>2 балла</b> – средняя заработная плата педагогических работников ООДОП превышает средний месячный доход от трудовой деятельности по Челябинской области <b>1 балл</b> – соответствие отношения средней заработной платы педагогических работников ООДОП к среднему месячному доходу от трудовой деятельности по Челябинской области <b>0 баллов</b> – средняя заработная плата педагогических работников ООДОП ниже среднего месячного дохода от трудовой деятельности по Челябинской области	
		3.1.5. Соответствие доли фонда оплаты труда педагогических работников ОО в общем фонде оплаты труда ОО оптимальному значению (средне)	Превышение/соответствие/несоответствие	<b>2 балла</b> – доля фонда оплаты труда педагогических работников ОО в общем фонде оплаты труда ОО превышает оптимальное значение (средне областное) <b>1 балл</b> – доля фонда оплаты труда	

№ п/п	Критерий оценки эффективности деятельности руководителя	Показатели и индикаторы показателей оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации			Полученное значение
		Показатель	Значение показателя	Индикатор	
		областному)		педагогических работников ОО в общем фонде оплаты труда ОО соответствует оптимальному значению (средне областному) <b>0 баллов</b> – доля фонда оплаты труда педагогических работников ОО в общем фонде оплаты труда ОО ниже оптимального значения (средне областного)	
3.2.	Результативность обеспечения функционального внутреннего информационного пространства, его интеграции во внешнее информационное пространство	3.2.1. Отсутствие ошибок при работе в ГИС «Образование», (по результатам ежегодного мониторинга перехода на новый учебный год)	Наличие/ отсутствие ошибок	<b>1 балл</b> – отсутствие ошибок при работе в ГИС «Образование» <b>0 баллов</b> – наличие ошибок при работе в ГИС «Образование»	
3.3	Результативность формирования функционального системы оценки качества кадрового ресурса	3.3.1. Соответствие доли педагогических работников ООДОП, прошедших процедуру аттестации с использованием ИС «Аттестация педагогических работников» оптимальному значению (средне областному)	Превышение – соответствие – несоответствие	<b>2 балла</b> – доля педагогических работников ООДОП, прошедших процедуру аттестации с использованием ИС «Аттестация педагогических работников» выше оптимального значения (средне областного) <b>1 балл</b> – доля педагогических работников ООДОП, прошедших процедуру аттестации с	



№ п/п	Критерий оценки эффективности деятельности руководителя	Показатели и индикаторы показателей оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации			Полученное значение
		Показатель	Значение показателя	Индикатор	
				использованием ИС «Аттестация педагогических работников» соответствует оптимальному значению (средне областному) <b>0 баллов</b> – доля педагогических работников ООДОП, прошедших процедуру аттестации с использованием ИС «Аттестация педагогических работников» ниже оптимального значения (средне областного)	
	3.3.2. Наличие среди работников ОО победителей и призеров конкурсов профессионального мастерства (муниципальный, региональный и всероссийский этапы)	муниципальный этап – региональный этап – всероссийский этап		<b>3 балла</b> – наличие среди работников ОО победителей и призеров конкурсов профессионального мастерства на всероссийском этапе <b>2 балла</b> – наличие среди работников ОО победителей и призеров конкурсов профессионального мастерства на региональном этапе <b>1 балл</b> – наличие среди работников ОО победителей и призеров конкурсов профессионального мастерства на муниципальном этапе	При наличии победителей по нескольким уровням, балл присваивается по наивысшему уровню
	3.3.3. Вовлеченность молодых специалистов в различные формы поддержки и сопровождения в первые три года работы в ООДОП	Превышение соответствия несоответствие	– –	<b>2 балла</b> – вовлеченность молодых специалистов ООДОП в различные формы поддержки и сопровождения в первые три года работы в ООДОП превышает уровень средне областного значения	

№ п/п	Критерий оценки эффективности деятельности руководителя	Показатели и индикаторы показателей оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации			Полученное значение
		Показатель	Значение показателя	Индикатор	
		на уровне не ниже среднее областного значения		<b>1 балл</b> – вовлеченность молодых специалистов ООДОП в различные формы поддержки и сопровождения в первые три года работы в ООДОП соответствует уровню среднее областного значения <b>0 баллов</b> – вовлеченность молодых специалистов ООДОП в различные формы поддержки и сопровождения в первые три года работы в ООДОП не соответствует уровню среднее областного значения	
		3.3.4. Соответствие доли педагогических работников ООДОП, прошедших повышение квалификации в области современных технологий электронного обучения, плановым показателям	Превышение – соответствие – несоответствие	<b>2 балла</b> – превышение доли педагогических работников ООДОП, прошедших повышение квалификации в области современных технологий электронного обучения, плановых показателей <b>1 балл</b> – соответствие доли педагогических работников ООДОП, прошедших повышение квалификации в области современных технологий электронного обучения, плановым показателям <b>0 баллов</b> – доля педагогических работников ООДОП, прошедших повышение квалификации в области современных технологий электронного обучения, ниже плановых показателей	

№ п/п	Критерий оценки эффективности деятельности руководителя	Показатели и индикаторы показателей оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации			Полученное значение
		Показатель	Значение показателя	Индикатор	
3.4.	Результативность обеспечения охраны труда, здоровья и экологической безопасности образовательной организации, обеспечение безопасной образовательной среды	3.4.1.* Отсутствие фактов неисполненных предписаний надзорных органов в отношении организации образовательного процесса, подтвержденное информацией официальном ООДОП	Отсутствие/ наличие	<b>1 балл</b> – отсутствие неисполненных предписаний надзорных органов в отношении образовательного процесса, подтвержденное информацией на официальном сайте ООДОП <b>0 баллов</b> – наличие неисполненных предписаний надзорных органов в отношении образовательного процесса, подтвержденное информацией на официальном сайте ООДОП	
		3.4.2.* Отсутствие фактов травматизма обучающихся ООДОП	Соответствие/ несоответствие	<b>1 балл</b> – отсутствие фактов травматизма обучающихся ООДОП <b>0 баллов</b> – наличие фактов травматизма обучающихся ООДОП	
		3.4.3.* Отсутствие фактов производственного травматизма работников ООДОП	Соответствие/ несоответствие	<b>1 балл</b> – отсутствие фактов производственного травматизма работников ООДОП <b>0 баллов</b> – наличие фактов производственного травматизма работников ООДОП	
		3.4.4.* Соответствие результатов специальной оценки условий труда (СОУТ) в ООДОП нормативным требованиям	Соответствие/ несоответствие	<b>1 балл</b> – соответствие результатов специальной оценки условий труда (СОУТ) в ООДОП нормативным требованиям <b>0 баллов</b> – несоответствие результатов специальной оценки условий труда (СОУТ) в ООДОП нормативным	

№ п/п	Критерий оценки эффективности деятельности руководителя	Показатели и индикаторы показателей оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации			Полученное значение
		Показатель	Значение показателя	Индикатор	
		3.4.5.* Соответствие действующих документов, обеспечивающих безопасность жизнедеятельности ООДОП, нормативным требованиям	Соответствие/ несоответствие	требованиям <b>1 балл</b> – соответствие действующих документов, обеспечивающих жизнедеятельности ООДОП, нормативным требованиям <b>0 баллов</b> – несоответствие действующих документов, обеспечивающих жизнедеятельности ООДОП, нормативным требованиям	
		<p><b>По направлению 3:</b>  <b>Количество показателей – 15</b>  <b>Нормативно-обоснованных на федеральном уровне* – 9 показателей</b>  <b>Нормативно-обоснованных на региональном уровне – 6 показателей</b></p>			
		<p><b>По направлению 3:</b>  <b>Минимальное необходимое количество баллов* – 9</b>  <b>Максимально возможное количество баллов – 23</b></p>			
4.		Представление образовательной организации в отношениях с органами государственной власти, органами местного самоуправления, общественными и иными организациями			
4.1.	Результативность организации взаимодействия с образовательной организацией субъектами внешнего окружения	4.1.1. Реализация в ООДОП договоров (соглашений) с научно-профессиональным сообществом, предприятиями и организациями (совместные научные, учебные, просветительские, волонтерские, методические мероприятия,	Соответствие/ несоответствие	<b>1 балл</b> – ООДОП реализует договоры (соглашения) с научно-профессиональным сообществом, предприятиями и организациями <b>0 баллов</b> – ООДОП не реализует договоры (соглашения) с научно-профессиональным сообществом, предприятиями и организациями	

№ п/п	Критерий оценки эффективности деятельности руководителя	Показатели и индикаторы показателей оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации			Полученное значение
		Показатель	Значение показателя	Индикатор	
		профориентация, курсы и др.)			
4.2.	4.2. Результативность взаимодействия с субъектами внешнего окружения.	4.2.1. Деятельность ООДОП как инновационной площадки	Федеральная площадка/ региональная площадка/ муниципальная площадка/ отсутствие	<b>3 балла</b> – наличие статуса федеральной инновационной площадки <b>2 балла</b> – наличие статуса региональной инновационной площадки <b>1 балл</b> – наличие статуса муниципальной инновационной площадки <b>0 баллов</b> – отсутствие статуса федеральной/региональной/муниципальной инновационной площадки	
		4.2.2. Включенность педагогических и/или руководящих работников ООДОП в региональный реестр экспертов в сфере качества образования	Включенность/ отсутствие	<b>1 балл</b> – наличие педагогических, руководящих работников ООДОП в региональном реестре экспертов в сфере оценки качества образования <b>0 баллов</b> – отсутствие педагогических, руководящих работников ООДОП в региональном реестре экспертов в сфере оценки качества образования	
4.3	Результативность обеспечения открытости и доступности для всех участников образовательных отношений информации об	4.3.1. Соответствие значения показателя НОКО на сайте bus.gov по критерию «Открытость и доступность информации»	Соответствие – несоответствие	<b>1 балл</b> – соответствие значения показателя результатов НОКО на сайте bus.gov по критерию «Открытость и доступность информации» об организации» <b>0 баллов</b> – несоответствие значения показателя результатов НОКО на сайте bus.gov по критерию «Открытость и	

№ п/п	Критерий оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации	Показатели и индикаторы показателей оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации			Полученное значение
		Показатель	Значение показателя	Индикатор доступность информации организации» отлично/хорошо	
	образовательной организации			об	
	<b>По направлению 4:</b> <b>Количество показателей – 4</b> <b>Нормативно-обоснованных на федеральном уровне* – 0 показателей</b> <b>Нормативно-обоснованных на региональном уровне – 4 показателей</b>				
	<b>По направлению 4:</b> <b>Минимальное необходимое количество баллов* – 0</b> <b>Максимально возможное количество баллов – 6</b>				
	<b>Общее количество показателей – 41</b> <b>Нормативно обоснованных на федеральном уровне* – 20 показателей</b> <b>Нормативно обоснованных на региональном уровне – 21 показателей</b> <b>Минимальное необходимое количество баллов* – 20</b> <b>Максимальное количество баллов – 59</b>				