

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 65 «Дельфин»

ПРИНЯТО
с учётом мнения
Общего собрания трудового коллектива
МБДОУ № 65 «Дельфин»
Протокол № 2 от «1» февраля 2022г.

ПРИНЯТО
с учётом мнения Советом родителей
МБДОУ № 65 «Дельфин»
Протокол № 2 от «1» февраля 2022г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ № 65 «Дельфин»
Т. А. Павлова
Приказ № 24 ПД от 03 февраля 2022 г.



**Положение
о системе мониторинга эффективности деятельности администрации
МБДОУ № 65 «Дельфин»**

Красноярский край
ЗАТО Железногорск
г. Железногорск
2022г.

1. Система мониторинга эффективности деятельности администрации МБДОУ № 65 «Дельфин»

1.1 Система мониторинга эффективности деятельности администрации МБДОУ № 65 «Дельфин» (далее ДОУ) предназначена для определения качества и проведения оценки деятельности административного состава ДОУ, включая оценку их профессиональной компетентности, оценку результатов деятельности ДОУ, а также формирования резерва управленческих кадров образовательных организаций ЗАТО Железногорск.

1.2 Цели и задачи мониторинга определены с учетом целевых ориентиров системы мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций, представленных в региональной Концепции управления качеством образования в Красноярском крае.

1.3 Цели системы мониторинга эффективности деятельности администрации ДОУ

- выявление проблем в управлении качеством образования на уровне ДОУ;
- мотивация административного состава к развитию учреждения в соответствии с задачами и приоритетами, определенными в национальном и региональном проектах в сфере образования.

1.4 Задачи мониторинга эффективности деятельности администрации ДОУ

- выстроить систему по формированию профессиональных компетенций административного состава ДОУ с использованием ресурсов дополнительного профессионального образования и обеспечения профессионального развития административного состава ДОУ;
- обеспечить управление системой оценки качества подготовки обучающихся, обеспечивающей устойчивое качество образовательных результатов (базового и высокого уровней);
- выстроить механизмы по обеспечению ДОУ квалифицированными управленческими кадрами;
- создать условия осуществления образовательной деятельности, способствующие достижению планируемых результатов;
- обеспечить формирование и наращивание потенциала резерва управленческих кадров в муниципалитете;
- выстроить систему управления реализацией программ/проектов, обеспечивающих функционирование и инновационное развитие образовательных организаций;
- использование результатов мониторинга в аттестации административного состава ДОУ.

1.5 Методы сбора информации по показателю «Система мониторинга эффективности администрации ДОУ»

Сбор информации осуществляется с использованием:

- данных, предоставляемых администрацией ДООУ на бумажных носителях, в электронном виде;
- данных, МКУ «Управление образования», по запросу ДООУ;
- данных, опубликованных на сайте ДООУ.

1.6 Показатели мониторинга эффективности деятельности администрации ДООУ

1.6.1 Показатели по качеству управленческой деятельности (ФИОКО):

1. Наличие в ОУ концептуального документа, в котором предусмотрены и реализуются цели, направленные на качество управленческой деятельности администрации ДООУ.

2. Наличие в ОУ концептуального документа, в котором предусмотрены показатели, по качеству управленческой деятельности администрации ДООУ.

3. Наличие в концептуальном документе описание используемых методов сбора данных, в том числе с использованием информационных систем, а также методов обработки информации по качеству управленческой деятельности администрации ДООУ.

4. Наличие в ОУ организационного документа, подтверждающего проведение мониторинга эффективности администрации ДООУ (по развитию механизмов управления качеством образования на уровне ДООУ, по подготовке и развитию кадрового резерва руководителей ОУ).

5. Наличие в ДООУ организационного документа, подтверждающего осуществление анализа/самоанализа с элементами кластеризации и факторами, влияющими на результаты анализа, по итогам мониторинга (по развитию механизмов управления качеством образования на уровне ДООУ, по подготовке и развитию кадрового резерва руководителей ОУ).

6. Наличие в ДООУ документов, разработанных на основе мониторинговых данных: адресные рекомендации, рекомендации по использованию успешных практик, методические и иные материалы.

7. Наличие в ДООУ документов, разработанных на основе аналитических материалов планы/дорожные карты/комплексы мер, мероприятий по развитию механизмов управления качеством образования на уровне ДООУ, по подготовке и развитию кадрового резерва руководителей ОУ.

8. Наличие в ДООУ документа (ов), отражающих управленческие решения принятые по результатам внутреннего мониторинга, направленные на совершенствование механизмов управления качеством образования на уровне ДООУ, системы подготовки кадрового резерва руководителей ОУ.

9. Наличие в ДООУ документа (ов), отражающих анализ эффективности проведенных мероприятий, принятых мер и управленческих решений, направленных на совершенствование механизмов управления качеством образования на уровне ДООУ, эффективности работы администрации ДООУ, системы подготовки кадрового резерва руководителей ОУ.

1.6.2 Показатели по результатам обучения

1. Наличие документа о внутренней системе оценки качества образования ДООУ (далее – ВСОКО).

2. Наличие анализа результатов мониторинга по достижению обучающимися образовательных результатов в ДООУ.

3. Наличие адресных рекомендаций (руководителям методических групп, педагогам, узким специалистам) по результатам оценочных процедур обучающихся.

1.6.3 Показатели, отражающие эффективность деятельности администрации ДООУ по всем направлениям механизмов управления качеством образования

1. Программа/система психолого-педагогического сопровождения воспитанников.

2. Программа по выявлению и развитию способностей и талантов у детей в ДООУ.

3. Программы дополнительного образования реализуются на основании учета потребности воспитанников.

5. Разработаны индивидуальные образовательные маршруты педагогических работников на основе диагностики профессиональных компетенций и / или выявления профессиональных дефицитов.

6. Мониторинг эмоционального благополучия воспитанников ДООУ.

7. Педагогические работники имеют возможность использовать верифицированный цифровой образовательный контент и цифровые образовательные сервисы.

8. Ведение цифрового профиля воспитанников.

9. Рекомендации по повышению качества образования и по формированию индивидуальных траекторий с использованием данных портфолио воспитанника.

10. Обучающиеся имеют возможность бесплатного доступа к верифицированному цифровому образовательному контенту и сервисам для самостоятельной деятельности.

1.6.4 Показатели по формированию резерва управленческих кадров

1. Наличие кандидатуры из ДООУ в муниципальном списке участников резерва управленческих кадров на замещение должностей руководителей ОУ.

2. Наличие в ДООУ механизма сопровождения профессионального развития участников резерва управленческих кадров на замещение должностей руководителей/ заместителей руководителей ОУ.

3. Наличие в администрации ДООУ кандидатур, принявших участие в региональных мероприятиях, предназначенных для резерва управленческих кадров.

4. Наличие в администрации ДООУ кандидатур, завершивших обучение по программам ПК и ПП, предназначенные для резерва управленческих кадров.

5. Наличие в администрации ДООУ кандидатур, завершивших обучение по программам стажировок.

6. Наличие в администрации ДООУ работников, имеющих ИОМ на текущий год.

7. Наличие в администрации ДООУ работников, реализовавших ИОМ в текущем году более 70%.

1.6.5 Показатели по развитию системы формирования профессиональных компетенций администрации ДООУ

1. Наличие в ДООУ системы работы по формированию/развитию профессиональных компетенций администрации ДООУ.

2. Наличие в ДООУ работников администрации, включенных в федеральные/ региональные мероприятия по вопросам управления качеством образования.

3. Наличие в ДООУ работников администрации, добровольно прошедших процедуру выявления профессиональных дефицитов.

4. Наличие в ДООУ работников администрации, завершивших обучение на программах ПК/ ПП для руководителей/ управленческих команд ОУ.

5. Наличие в ДООУ работников администрации, прошедших региональные/федеральные стажировки по вопросам управления качеством образования.

6. Наличие в ДООУ работников администрации, имеющие ИОМ.

7. Наличие форм сетевого взаимодействия/ сотрудничества между управленческими командами дошкольных учреждений (муниципальные, межмуниципальные).

1.6.6 Показатели по обеспечению формирования и наращивания потенциала руководителей/ управленческих команд и выявлению потенциальных лидеров

1. Наличие эффективной управленческой практики в ДООУ, которая вошла в РАОП (региональный атлас образовательных практик) по результатам последней заявочной кампании.

2. Наличие эффективной управленческой практики в ДООУ, которая получила статус «практика высокого уровня» в РАОП по результатам последней заявочной кампании.

3. Наличие в ДООУ работников администрации, представляющие опыт и/или эффективную управленческую практику/модель управления ОУ - на муниципальном уровне, - на региональном уровне, - на федеральном уровне.

4. Наличие в ДООУ профессиональных конкурсов для работников администрации ДООУ.

5. Наличие в ДООУ оценки эффективности работы административной группы.

6. Наличие в ДООУ системы финансового мотивирования работников административной группы по результатам мониторинга эффективности управленческой деятельности администрации ДООУ.

1.7 Методы сбора информации по показателю

Сбор информации осуществляется на бумажных носителях, в электронном виде с использованием информационных систем.

– Содержание данных:

- данные, предоставляемые администрацией ДОУ;
- данные, опубликованные на сайте ДОУ;
- данные опроса участников образовательного процесса;
- данные, предоставляемые МКУ «Управление образования», по запросу ДОУ;
- данные, предоставляемые органом местного самоуправления, по запросу ДОУ.

1.8 Методы обработки информации

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

Для сбора и обработки информации применяются разнообразные методы обработки данных.

Нематематические методы: группировка, классификация, обобщение, трансформация отображения аналитических данных, сопоставление.

Математические методы: шкалирование, ранжирование, медиана, среднее арифметическое.

Для каждого индикатора устанавливается максимально возможное значение.

Значение показателя	Количество баллов
Отсутствие или значение ниже определенного уровня	0
Наличие или значение равное/выше определенного уровня	1

1.9 Анализ результатов мониторинга

Анализ результатов мониторинга (по показателям качества управленческой деятельности, по результатам обучения, по показателям, отражающим эффективность деятельности руководителей ОУ по всем направлениям механизмов управления качеством образования, по формированию резерва управленческих кадров, по развитию системы формирования профессиональных компетенций руководителей/ управленческих команд) необходим для разработки адресных рекомендаций и принятия комплекса мер и управленческих решений.

1.10 Разработка адресных рекомендаций

Итогом анализа каждого из показателей является разработка адресных рекомендаций. Виды адресных рекомендаций:

- адресные рекомендации, разработанные с учетом анализа результатов мониторинга показателей (могут фиксироваться в аналитических справках, протоколах и т.д.);
- рекомендации по использованию успешных практик, разработанных с учетом анализа результатов мониторинга показателей;
- методические и иные материалы, разработанные с учетом анализа результатов мониторинга показателей.

Адресные рекомендации могут быть направлены руководителю, заместителю и педагогам образовательных организаций, включенным в состав кадрового резерва.

1.11 Комплекс мер

Комплекс мер – мероприятия, направленные на совершенствование эффективности деятельности администрации ДООУ. 2.1.10. Комплекс мер включает: организацию участия или проведение профессиональных конкурсов для администрации ДООУ; разработку и реализацию программы по формированию резерва управленческих кадров, системы выдвижения в резерв руководителей ОУ, программы развития ДООУ, организацию стажировочной деятельности и повышения квалификации администрации ДООУ по вопросам управления качеством образования, развитие сетевого взаимодействия администрации ДООУ.

1.12 Управленческие решения

Управленческие решения принимаются по результатам проведенного анализа и направлены на повышение эффективности деятельности работников администрации ДООУ, выдвигаемых в резерв, приказом заведующего ДООУ.

1.13 Анализ эффективности принятых управленческих решений

Анализ эффективности принятых управленческих решений и комплекса мер осуществляется на основе результатов мониторинга в течение календарного года, следующего за их принятием.