

ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ЛЕСОСИБИРСКА

ПРИКАЗ

от 09.09.2021

г Лесосибирск

№ 135/5

Об утверждении Положения о собеседовании руководителей образовательных организаций с начальником отдела образования.

В целях реализации мероприятий по повышению качества образования в муниципалитете ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положения о собеседовании руководителей образовательных организаций с начальником отдела образования согласно приложения 1.
2. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.

Начальник отдела образования
администрации города Лесосибирска



О.Ю. Егорова

Утверждаю
Начальник отдела образования
О.Ю. Егорова
«09» 09 2021г

**Положение
о собеседовании руководителей образовательных организаций
с начальником отдела образования.**

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее положение определяет порядок проведения собеседования отдела образования с руководителями подведомственных образовательных организаций.
- 1.2. Организатором собеседования является отдел образования администрации города Лесосибирска.
- 1.3. Для организации собеседования формируется комиссия из представителей специалистов отдела образования и муниципального информационно-методического центра города Лесосибирска.
- 1.4. Председателем комиссии является начальник отдела образования администрации города Лесосибирска.

2. Цели и задачи

Собеседование с руководителями образовательных организаций проводится с целью:

- 1) совершенствования работы по планированию и формированию сбалансированной сети муниципальных образовательных организаций, подведомственных отделу образования администрации города Лесосибирска, улучшению качества оказываемых образовательных услуг;
- 2) повышения эффективности управления и функционирования системы образования для обеспечения доступности качественного образования в соответствии с направлениями социально-экономического развития города.

Задачи:

1. выявление интересов и ожиданий;
2. выявление трудностей и проблем;
3. выявление уровня эффективности деятельности управленческой команды;
4. выявление динамики развития деятельности образовательной организации;
5. формирование качественной оценки деятельности руководителя.

3. Этапы и периодичность

- 3.1. Периодичность проведения собеседования- раз в год в два этапа:
-1 этап собеседование по сети (январь-февраль)- предоставление материалов по вопросам собеседования в отдел образования. Перечень материалов определяется в соответствии с основными направлениями, подлежащими анализу (приложение 1,2)

Специалисты отдела образования проводят сравнительный анализ материалов, предоставленных руководителями, в соответствии с курируемым направлением.

Основные направления собеседования:

- сеть классов/комплектование;
 - достижения педагогов и обучающихся (по критериям - Приложение 2);
 - повышение квалификации педагогов;
 - формирование резерва;
 - планируемое открытие/закрытие объектов, структуры подразделений, объектов инфраструктуры;
 - анализ муниципальных рейтингов;
 - профориентация (по критериям - Приложение 2);
 - воспитательная работа (по критериям - Приложение 2);
 - внутришкольный контроль качества образования (по критериям - Приложение 2);
 - актуальные вопросы развития системы образования;
 - эффективность работы управленческой команды.
- 3.2. 2 этап собеседования (март-апрель) - очная встреча с руководителями.

3.2. вопросы, рассматриваемые на собеседовании носят как общий характер, так и адресный - в соответствии с итогами предыдущего собеседования.

3.3. Регламент собеседования - продолжительность встречи 20 минут.

4. Сроки

4.1. Собеседование проводится ежегодно в два этапа:

1 этап (заочный): январь-февраль

2 этап (очный) : март-апрель

4.2. Информирование о точной дате собеседования происходит через оповещение образовательных организаций по официальным каналам связи за две недели до начала собеседования.

5. Категории участников

5.1. Участниками собеседования являются:

- начальник отдела образования;
- специалисты отдела образования;
- специалисты муниципального информационно-методического центра;
- управленческие команды образовательных организаций.

6. Результативность

Итогом собеседования с управленческими командами является принятие управленческих решений:

- открытие дополнительных классов/групп
- включение в резерв кандидатов;
- адресные рекомендации управленческим командам.

Критерии мониторинга эффективности работы руководителей

1. Доля обучающихся, переведенных из 4-х классов в 5 классы той же ОО, от общего количества выпускников 4-х классов;
2. Количество педагогов, получивших премию федерального или регионального уровня;
3. Доля обучающихся, переведенных в 10-й класс той же ОО, от общего количества выпускников 9-х классов;
4. Количество победителей, лауреатов и дипломантов конкурсов различных уровней;
5. Доля случаев, при которых расхождение результатов ОГЭ и оценок по предмету за курс основного общего образования в два и более баллов от общего числа обучающихся 9-х классов («0»- 2 и более случая, «1»- 1 случай, «2»- нет случаев);
6. Отсутствие признаков необъективных образовательных результатов при проведении оценки качества образования на федеральном уровне;
7. Доля случаев, при которых выпускник ОО, имеющий по учебному предмету отметку «5», при сдаче ЕГЭ по этому предмету получил результат ниже 50 баллов, от общего числа результатов таких выпускников («0»- 2 и более случая, «1»- случай, «2»- нет случаев);
8. Доля полученных аттестатов выпускниками, от всего количества выпускников ОО;
9. Доля выпускников, показавших высокобалльные (от 80-100 баллов) результаты по русскому языку и математике, от общего количества выпускников, сдавших ГИА в форме ЕГЭ ОО, от общего количества выпускников, сдавших экзамены в %%
10. Доля выпускников, набравших 8 и более баллов по любым предметам ОГЭ от общего количества выпускников, сдавших ГИА в форме ОГЭ;
11. Доля участия обучающихся во ВсОШ в региональном и заключительном этапах, %;
12. Доля победителей и призеров муниципального этапа ВсОШ ОО, от общего числа участников муниципального ВсОШ;
13. Доля участия обучающихся ОО в олимпиаде ОВЗ, %;
14. % обучающихся, охваченных проектом «Билет в будущее»;
15. Наличие программ по выявлению и развитию талантливых детей;
16. Наличие программ по школьной неуспешности/система профилактики школьной неуспешности;
17. Наличие специалистов из кадрового резерва ОО;

18. Доля % кандидатов из кадрового резерва, прошедших обучение на курсах повышения квалификации по управлению, от общего количества кандидатов кадрового резерва;
19. Результативность участия команды школы в муниципальном конкурсе «Учитель года», региональном / федеральном конкурсе «Флагманы образования»;
20. Повышение квалификации управленческой команды.