

Приложение  
к приказу МКУ УО  
от 30.04.2019 № 309  
(в ред. от 30.12.2020 № 950)



Начальник МКУ УО  
Н. В. Плюснина

Программа  
мониторинга эффективности руководителей  
образовательных организаций Калтанского городского округа  
на 2019-2023 годы

## 1. Общие положения

Настоящая программа мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций Калтанского городского округа на 2019-2023 годы (далее – программа) реализует механизм управления качеством образовательной деятельности в части системы работы по проведению мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций Калтанского городского округа в структуре механизмов управления качеством образования Калтанского городского округа.

Программа разработана в целях решения задач и достижения результатов муниципальной программы «Образование в Калтанском городском округе» на 2020-2023 годы в части работы по повышению эффективности деятельности руководителей образовательных организаций.

Программа разработана с учетом положений Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Закона Кемеровской области – Кузбасса от 05.07.2013 № 86-ОЗ «Об образовании», Государственной программы Кемеровской области «Развитие системы образования Кузбасса» на 2014-2025 годы, приказом департамента образования и науки Кемеровской области от 19.12.2018 № 2267 «Об утверждении программы (плана мероприятий) «Развитие и обновление кадрового потенциала региональной системы образования на 2019-2023 гг.», нормативных правовых документов Министерства образования и науки Кузбасса в части организации проведения мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций.

## 2. Определение и обоснование целей программы

В соответствии со ст. 52 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» руководитель образовательной организации несет ответственность за руководство образовательной, научной, воспитательной работой и организационно-хозяйственной деятельностью образовательной организации, а также за реализацию программы развития образовательной организации.

В условиях цифровизации и автономизации, тенденций к изменению модели управления образовательными организациями меняется и функционал руководителя образовательной организации. Только профессиональный менеджер владеет технологиями выработки, принятия, реализации управленческих решений, без которых эффективное управление организацией в современной обстановке практически невозможно.

Учитывая актуальность вопроса качества управления и подход к его решению [регионального проекта «Формирование общественно-профессионального института менторства в системе образования в Кемеровской области»](#), *цель* настоящей программы в направлении работы **по повышению качества управленческой деятельности** – повышение качества управления образовательными организациями посредством организации и сопровождения деятельности общественно-профессионального института менторства. Организация передачи управленческого опыта и знаний от руководящего работника к руководящему работнику, несомненно, будет способствовать повышению качества управления образовательной организацией.

Достижению цели служит решение следующих *задач*:

1. Формирование мотивации руководителей образовательных организаций к участию в деятельности общественно-профессионального института менторства.
2. Организация распространения лучших практик в области менторства.

Федеральный проект «Учитель будущего» уделяет внимание обеспечению процесса комплексного повышения компетенций управленческих команд общеобразовательных организаций, что повысит эффективность содержательной и организационной деятельности

общеобразовательных организаций, а также минимизировать издержки за счет эффективных управленческих решений.

По состоянию на 01.09.2020 в образовательных организациях Калтанского городского округа насчитывается 60 работников административно-управленческого персонала, из них в: общеобразовательных организациях – 31 человек; дошкольных образовательных организациях – 27 человек; организации дополнительного образования – 2 человека. Высшее образование имеют 100% руководящих работников, 70% от общего количества руководящих работников имеют квалификацию «Менеджер в образовании». 13% руководителей имеют стаж управленческой деятельности от 0 до 3 лет. Приведенные данные свидетельствуют о том, что в условиях изменений административные работники могут испытать недостаток определенных компетенций.

На обновление профессиональных компетенций и повышение уровня подготовки управленческого корпуса ориентирует [Государственная программа Кемеровской области «Развитие системы образования Кузбасса» на 2014-2025 годы](#), что становится *целью* настоящей программы в направлении работы по **формированию профессиональных компетенций руководителей образовательных организаций**.

Программой поставлены *задачи*:

1. Расширение участия руководителей образовательных организаций Калтанского городского округа в конкурсных проектах управленческих команд разного уровня.
2. Формирование мотивации руководителей образовательных организаций Калтанского городского округа к прохождению добровольной сертификации руководящих работников системы образования.

В соответствии со ст. 28 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» образовательная организация обязана обеспечивать реализацию в полном объеме образовательных программ, соответствие качества подготовки обучающихся установленным требованиям. [Государственная программа Кемеровской области «Развитие системы образования Кузбасса» на 2014-2025 годы](#) актуализирует задачу **обеспечения качества подготовки обучающихся**, в связи с чем *цель* программы в данном направлении – сохранение положительной динамики качества образовательных услуг, что коррелирует с формулировкой основных проблем Государственной программы.

*Задачи:*

1. Оценка эффективности созданных руководителями образовательных организаций условий для достижения обучающимися 4 классов базового уровня предметной подготовки при освоении образовательных программ начального общего образования.

2. Оценка эффективности созданных руководителями образовательных организаций условий для достижения обучающимися 5-9 классов высокого уровня предметной подготовки при освоении образовательных программ основного общего образования.

Дополнительно к этому, согласно ст. 79 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» содержание образования и условия организации обучения и воспитания обучающихся с ОВЗ определяются адаптированной образовательной программой, а для инвалидов – также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида, что требует от руководителя образовательной организации создания специальных условий для получения качественного образования обучающимися с ОВЗ, включающие в себя: использование специальных образовательных программ и методов обучения и воспитания, специальных учебников, учебных пособий и дидактических материалов, специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования, предоставление услуг ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь, проведение групповых и индивидуальных коррекционных занятий, обеспечение доступа в здания организаций, осуществляющих образовательную деятельность, и другие условия, без которых невозможно или затруднено освоение образовательных программ обучающимися с ОВЗ.

Сегодня во всех школах городского округа обучаются обучающиеся с ОВЗ. Ежегодный мониторинг соблюдения прав детей на образование выявляет, насколько руководителям образовательных организаций удастся обеспечить создание специальных условий для получения образования обучающимися с ОВЗ, детьми-инвалидами.

В целях обеспечения образовательной организации руководящими работниками, обладающими высоким уровнем профессионализма, а также для улучшения качества деятельности образовательной организации в системе образования Калтанского городского округа формируется резерв управленческих кадров, представляющих собой группу специалистов, отвечающих квалификационным и иным требованиям, которые установлены действующим законодательством, способных по своим деловым,

личностным, морально-этическим качествам осуществлять профессиональную деятельность на должности руководителя образовательной организации.

**Цель программы – формирование и подготовка резерва управленческих кадров** – сообразна цели программы (плана мероприятий) «Развитие и обновление кадрового потенциала региональной системы образования на 2019-2023 гг., утвержденной [приказом департамента образования и науки Кемеровской области от 19.12.2018 № 2267](#) «Об утверждении программы (плана мероприятий) «Развитие и обновление кадрового потенциала региональной системы образования на 2019-2023 гг.».

К числу решаемых *задач* относятся:

1. Использование критериев отбора претендентов для включения в резерв управленческих кадров.
2. Создание системы подготовки претендентов, зачисленных в резерв управленческих кадров.

Федеральными государственными образовательными стандартами определены требования к кадровым, финансовым, материально-техническим условиям реализации основных образовательных программ. **Цель программы в направлении по созданию условий для реализации основных образовательных программ (кадровых, финансовых, материально-технических и ирных)** соответствует цели [Государственной программы Кемеровской области «Развитие системы образования Кузбасса» на 2014-2025 годы](#) – обеспечение в образовательных организациях Калтанского городского округа условий, отвечающих современным требованиям к образовательному процессу, в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами.

*Задачи:*

1. Оценка эффективности созданных руководителями образовательных организаций кадровых условий.
2. Оценка эффективности созданных руководителями образовательных организаций финансовых условий.
3. Оценка эффективности созданных руководителями образовательных организаций материально-технических условий.

Настоящая программа предполагает выявление динамики в эффективности деятельности руководителей образовательных организаций

Калтанского городского округа и, как следствие, выявление динамики качества работы образовательных организаций городского округа в целом.

Таким образом, целями программы определены:

**Направление 1.** Повышение качества управленческой деятельности.

**Цель** – повышение качества управления образовательными организациями посредством организации и сопровождения деятельности общественно-профессионального института менторства.

**Задачи:**

1. Формирование мотивации руководителей образовательных организаций к участию в деятельности общественно-профессионального института менторства.
2. Организация распространения лучших практик в области менторства.

**Направление 2.** Формирование профессиональных компетенций руководителей образовательных организаций.

**Цель** – обновление профессиональных компетенций и повышение уровня подготовки управленческого корпуса образовательных организаций Калтанского городского округа.

**Задачи:**

1. Расширение участия руководителей образовательных организаций Калтанского городского округа в конкурсных проектах управленческих команд разного уровня.
2. Формирование мотивации руководителей образовательных организаций Калтанского городского округа к прохождению добровольной сертификации руководящих работников системы образования.

**Направление 3.** Обеспечение качества подготовки обучающихся.

**Цель** – сохранение положительной динамики качества образовательных услуг.

**Задачи:**

1. Оценка эффективности созданных руководителями образовательных организаций условий для достижения обучающимися 4 классов базового уровня предметной подготовки при освоении образовательных программ начального общего образования.

2. Оценка эффективности созданных руководителями образовательных организаций условий для достижения обучающимися 5-9 классов высокого уровня предметной подготовки при освоении образовательных программ основного общего образования.

3. Оценка эффективности созданных руководителями образовательных организаций специальных условий для получения качественного образования обучающимися с ОВЗ и детьми-инвалидами.

**Направление 4.** Формирование резерва управленческих кадров.

**Цель** – формирование и подготовка резерва управленческих кадров образовательных организаций Калтанского городского округа.

**Задачи:**

1. Использование критериев отбора претендентов для включения в резерв управленческих кадров.

2. Создание системы подготовки претендентов, зачисленных в резерв управленческих кадров.

**Направление 5.** Создание условий для реализации основных образовательных программ.

**Цель** – обеспечение в образовательных организациях Калтанского городского округа условий, отвечающих современным требованиям к образовательному процессу, в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами.

**Задачи:**

1. Оценка эффективности созданных руководителями образовательных организаций кадровых условий.

2. Оценка эффективности созданных руководителями образовательных организаций финансовых условий.

3. Оценка эффективности созданных руководителями образовательных организаций материально-технических условий.

**3. Сроки реализации программы**

Реализация программы рассчитана на 2019-2023 годы.

#### 4. Показатели достижения целей программы

Показатели разработаны в соответствии с целями программы, представляют собой параметры для оценивания количественных и качественных результатов реализации программы.

№	Цели программы	Показатели
<b>1.</b>	<b>Учет руководителей образовательных организаций, повысивших уровень профессиональных компетенций</b>	
	Обновление профессиональных компетенций и повышение уровня подготовки управленческого корпуса образовательных организаций Калтанского городского округа	<p>Количество (доля) руководителей, принявших участие в конкурсных проектах управленческих команд</p> <p>Количество (доля) руководителей, прошедших добровольную сертификацию руководящих работников системы образования</p>
<b>2.</b>	<b>Достижение обучающимися планируемых результатов освоения основных образовательных программ</b>	
	Сохранение положительной динамики качества образовательных услуг	<p>Количество (доля) руководителей, в образовательных организациях которых 100% обучающихся 4 классов достигли базового уровня предметной подготовки при освоении образовательных программ начального общего образования (по результатам ВПР с обеспечением объективности на этапе проведения и при проверке работ)</p> <p>Количество (доля) руководителей, в образовательных организациях которых более 50% обучающихся 5-9 классов достигли высокого уровня предметной подготовки при освоении образовательных программ основного общего образования (по результатам ВПР с обеспечением объективности на этапе проведения и при проверке работ)</p>



<b>3.</b>	<b>Организация получения образования обучающимися с ОВЗ, детьми-инвалидами</b>	
	Создание специальных условий для обучения детей с ОВЗ и детей-инвалидов	Количество (доля) руководителей, обеспечивших создание специальных условий для получения образования обучающимися с ОВЗ, детьми-инвалидами
<b>4.</b>	<b>Формирование резерва управленческих кадров</b>	
	Формирование и подготовка резерва управленческих кадров образовательных организаций Калтанского городского округа	Общее количество претендентов, зачисленных в резерв управленческих кадров
		Количество претендентов из резерва управленческих кадров, прошедших обучение
		Количество претендентов из резерва управленческих кадров, назначенных на руководящие должности
		Наличие критериев отбора претендентов для включения в резерв управленческих кадров
		Наличие системы подготовки претендентов, зачисленных в резерв управленческих кадров
<b>5.</b>	<b>Создание условий для реализации основных образовательных программ (кадровых, финансовых, материально-технических)</b>	
	Обеспечение в образовательных организациях Калтанского городского округа условий, отвечающих современным требованиям к образовательному процессу, в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами	Доля учителей с высшей квалификационной категорией
		Доля молодых специалистов
		Наличие предписаний контрольно-надзорных органов
		Доведение средней заработной платы педагогов до установленного целевого значения
		Целевое и эффективное использование имеющихся ресурсов (производительность труда – ученик/учитель; энергетическая эффективность)

## 5. Мероприятия программы

№	Мероприятие программы	Сроки реализации	Координатор, исполнитель	Ожидаемые результаты реализации мероприятий
<b>Обеспечение развития непрерывного образования</b>				
1.	Реализация дополнительного профессионального образования руководителей в рамках учебных и методических семинаров, практико-ориентированных мероприятий	2019-2023 гг.	Сектор мониторинга ОО	Повышение квалификации и профессиональная переподготовка работников
2.	Профессиональная переподготовка руководителей по направлениям: - «Государственное и муниципальное управление», - «Менеджмент», - «Управление персоналом»	2019-2023 гг.	Сектор мониторинга ОО	Повышения управленческого уровня в ОО и уровня квалификации кадров
3.	Повышение квалификации руководителей по инновационным формам с использованием дистанционных и цифровых технологий	2019-2023 гг.	Сектор мониторинга ОО	Обновление профессиональных компетенций и повышение уровня подготовки управленческого корпуса
4.	Участие в профессиональных ассоциациях	2019-2023 гг.	Методический сектор ОО	Программы мероприятий, регистрационные листы, аналитические отчеты
5.	Мониторинг успешности прохождения независимой оценки профессиональной	2019-2023 гг.	Методический сектор ОО	Аналитическая записка по результатам мониторинга

<b>№</b>	<b>Мероприятие программы</b>	<b>Сроки реализации</b>	<b>Координатор, исполнитель</b>	<b>Ожидаемые результаты реализации мероприятий</b>
	квалификации			
<b>Переподготовка управленческих кадров</b>				
6.	Переподготовка управленческих команд ОО	2019-2023 гг.	Сектор мониторинга ОО	Разработка программы изменений «в своей» организации
7.	Участие в стажировках управленческих кадров	2019-2023 гг.	Сектор мониторинга ОО	Овладение управленческими кадрами управленческими компетенциями
8.	Участие в Днях открытых дверей муниципальных систем образования	2019-2023 гг.	Методический сектор ОО	Внедрение актуального муниципального опыта работы
<b>Аттестация руководящих работников</b>				
9.	Внедрение системы аттестации руководителей образовательных организаций	2019-2023 гг.	Сектор кадровой работы ОО	Подтверждение соответствия уровня квалификации руководителей ОО предъявляемым требованиям, проведение мониторинга результатов аттестационных процедур
<b>Формирование и подготовка резерва управленческих кадров</b>				
10.	Формирование базы данных резерва управленческих кадров	Ежегодно сентябрь	Сектор кадровой работы ОО	Банк данных резерва управленческих кадров
11.	Организация обучения работников, зачисленных в резерв управленческих кадров	2019-2023 гг.	Сектор мониторинга ОО	Подготовка управленческого корпуса ОО
12.	Организация менторства для молодых управленческих кадров	2019-2023 гг.	Сектор кадровой работы ОО	Развитие наставничества
13.	Организация	2019-2023	Сектор	Овладение

№	Мероприятие программы	Сроки реализации	Координатор, исполнитель	Ожидаемые результаты реализации мероприятий
	стажировок работников, зачисленных в резерв управленческих кадров	гг.	мониторинга ОО	претендентами на руководящие должности управленческими компетенциями
<b>Разработка и реализация комплекса мер, направленного на повышение престижа руководителя</b>				
14.	Проведение муниципальных этапов всероссийских и областных профессиональных конкурсов	2019-2023 гг.	Методический сектор ОО	Развитие профессиональных компетенций работников; изучение и распространение передового опыта
15.	Совершенствование системы конкурсного движения	2019-2023 гг.	Методический сектор ОО	Развитие мотивации к самосовершенствованию, самореализации, самообразованию.

## 6. Оценка эффективности

Оценка эффективности реализации программы осуществляется посредством мониторинга.

Итоги мониторинга подводятся по итогам года.

В процессе проведения мониторинга осуществляется сбор и обработка данных, сбор отдельной информации и ее обработка осуществляется с использованием информационных систем.

На основании полученных данных проводится анализ. Целями анализа является установление качества реализации программы и выявление факторов, обуславливающих получение более высоких результатов оценки.

Мониторинг проводится в соответствии с Положением о мониторинге состояния системы образования Калтанского городского округа, утвержденным приказом МКУ УО от 19.01.2018 № 22, и Положением о муниципальной системе оценки качества образования Калтанского городского округа, утвержденным приказом МКУ УО от 25.08.2020 № 590.

Организация мониторинга основана на иерархии существующей системы образования, осуществляется по вертикали и включает муниципальный уровень и уровень образовательной организации.

Показатель	Описание методов		Алгоритм/ порядок сбора информации	Использование ИС для сбора информации
	сбора информации	обработки информации		
<b>1. Учет руководителей образовательных организаций, повысивших уровень профессиональных компетенций</b>				
Количество (доля) руководителей, принявших участие в конкурсных проектах управленческих команд	Проводится методом сбора статистических и информационных данных через учет управления образования	Проводится методом шкалирования – линейными группировками по числовым показателям, методом кластерного анализа многомерными группировками по уровням мероприятий. Используются интервальные шкалы – сравнение проводится по годам	Проводится в соответствии с <a href="#">Положением о мониторинге состояния системы образования Калтанского городского округа</a> . Проводится по мере проведения конкурсных мероприятий	
Количество (доля) руководителей, прошедших добровольную сертификацию руководящих работников системы образования	Проводится методом сбора статистических данных из блока «Сведения об основных работников», форма «Стаж, квалификационная категория, повышение квалификации, переподготовка работников», пункт пп. 2.7 Наличие действующих сертификатов, подтверждающих профессиональную компетентность»	Проводится методом шкалирования – линейными группировками по числовым показателям. Используются интервальные шкалы – сравнение проводится по годам	Проводится в соответствии с <a href="#">Положением о мониторинге состояния системы образования Калтанского городского округа</a> . Имеет иерархическую структуру и включает муниципальный уровень и уровень образовательной организации. Внесение статистических данных осуществляют операторы уровня образовательной организации. Сбор, систематизацию и обобщение данных осуществляет оператор муниципального уровня	АИС «Образование в Кемеровской области» http://mon.kuz-edu.ru
<b>2. Достижение обучающимися планируемых результатов освоения основных образовательных программ</b>				
Количество (доля)	Проводится методом сбора	Проводится методом	Проводится в соответствии с	ФИС-ОКО

Показатель	Описание методов		Алгоритм/ порядок сбора информации	Использование ИС для сбора информации
	сбора информации	обработки информации		
руководителей, в образовательных организациях которых 100% обучающихся 4 классов базового уровня предметной подготовки при освоении образовательных программ начального общего образования (по результатам ВПР с обеспечением объективности на этапе проведения и при проверке работ)	статистических и информационных данных «ВПР. Статистика по отметкам в %», «ВПР. Сравнение отметок ВПР с отметками по журналу в %» из блока «Отчеты» раздела «Аналитика»	шкалирования – линейными группировками по числовым показателям, методом кластерного анализа многомерными группировками по видам. Используются интервальные шкалы – сравнение проводится по годам	<a href="#">Положением о мониторинге состояния системы образования Калтанского городского округа.</a> Проводится ежегодно по итогам года. Сбор, систематизацию и обобщение данных осуществляет оператор муниципального уровня	<a href="https://fis-ok.o.o.br.nadzor.gov.ru/">https://fis-ok.o.o.br.nadzor.gov.ru/</a>
Количество (доля) руководителей, в образовательных организациях которых более 50% обучающихся 5-9 классов достигли высокого уровня предметной подготовки при	Проводится методом сбора статистических и информационных данных «ВПР. Статистика по отметкам в %», «ВПР. Сравнение отметок ВПР с отметками по журналу в %» из блока «Отчеты» раздела «Аналитика»	Проводится методом шкалирования – линейными группировками по числовым показателям, методом кластерного анализа многомерными группировками по видам. Используются интервальные шкалы – сравнение проводится по годам	Проводится в соответствии с <a href="#">Положением о мониторинге состояния системы образования Калтанского городского округа.</a> Проводится ежегодно по итогам года. Сбор, систематизацию и обобщение данных осуществляет оператор муниципального уровня	ФИС-ОКО <a href="https://fis-ok.o.o.br.nadzor.gov.ru/">https://fis-ok.o.o.br.nadzor.gov.ru/</a>

Показатель	Описание методов		Алгоритм/ порядок сбора информации	Использование ИС для сбора информации
	сбора информации	обработки информации		
освоении образовательных программ основного общего образования (по результатам ВПР с обеспечением объективности на этапе проведения и при проверке работ)				
<b>3. Организация получения образования обучающимися с ОВЗ, детьми-инвалидами</b>				
Количество (доля) руководителей, обеспечивших создание специальных условий для получения образования обучающимися с ОВЗ, детьми-инвалидами	Проводится методом анализа документов через учет управления образования	Проводится методом кластерного анализа многомерными группировками по условиям, методом факторного анализа – через изучение условий устанавливается соответствие требованиям	Проводится в соответствии с <a href="#">Положением о мониторинге состояния системы образования Калтанского городского округа</a> и в соответствии с приказом МКУ УО «О проведении мониторинга соблюдения прав детей с ОВЗ и детей-инвалидов на образование»	
<b>4. Формирование резерва управленческих кадров</b>				
Общее претендентов, зачисленных в резерв управленческих кадров	Проводится методом сбора статистических и информационных данных через учет управления образования	Проводится методом шкалирования – линейными группировками по числовым показателям. Используются интервальные шкалы – сравнение проводится по годам	Проводится в соответствии с <a href="#">Положением о мониторинге состояния системы образования Калтанского городского округа</a> . Проводится ежегодно по итогам года в соответствии с программой формирования резерва	

Показатель	Описание методов		Алгоритм/ порядок сбора информации	Использование ИС для сбора информации
	сбора информации	обработки информации		
			управленческих кадров образовательных организаций Калтанского городского округа на 2021-2023 годы	
Количество претендентов из резерва управленческих кадров, прошедших обучение	Проводится методом сбора статистических и информационных данных через учет управления образования	Проводится методом шкалирования – линейными группировками по числовым показателям, методом кластерного анализа многомерными группировками по видам. Используются интервальные шкалы – сравнение проводится по годам	Проводится в соответствии с <a href="#">Положением о мониторинге состояния системы образования Калтанского городского округа</a> и в соответствии с программой формирования резерва управленческих кадров образовательных организаций Калтанского городского округа на 2021-2023 годы	
Количество претендентов из резерва управленческих кадров, назначенных на руководящие должности	Проводится методом сбора статистических и информационных данных через учет управления образования	Проводится методом шкалирования – линейными группировками по числовым показателям. Используются интервальные шкалы – сравнение проводится по годам	Проводится в соответствии с <a href="#">Положением о мониторинге состояния системы образования Калтанского городского округа</a> и в соответствии с программой формирования резерва управленческих кадров образовательных организаций Калтанского городского округа на 2021-2023 годы	
Наличие критериев отбора претендентов для включения в резерв	Проводится методом сбора статистических и информационных данных	Проводится методом шкалирования – линейными группировками по числовым	Проводится в соответствии с <a href="#">Положением о мониторинге состояния системы образования</a>	



Показатель	Описание методов		Алгоритм/ порядок сбора информации	Использование ИС для сбора информации
	сбора информации	обработки информации		
управленческих кадров	через учет управления образования	показателям. Используются интервальные шкалы – сравнение проводится по годам	<a href="#">Калтанского городского округа</a> и в соответствии с программой формирования резерва управленческих кадров образовательных организаций Калтанского городского округа на 2021-2023 годы	
Наличие системы подготовки претендентов, зачисленных в резерв управленческих кадров	Проводится методом сбора статистических и информационных данных через учет управления образования	Проводится методом шкалирования – линейными группировками по числовым показателям, методом кластерного анализа многомерными группировками по видам. Используются интервальные шкалы – сравнение проводится по годам	Проводится в соответствии с <a href="#">Положением о мониторинге состояния системы образования Калтанского городского округа</a> и в соответствии с программой формирования резерва управленческих кадров образовательных организаций Калтанского городского округа на 2021-2023 годы	
<b>5. Создание условий для реализации основных образовательных программ (кадровых, финансовых, материально-технических)</b>				
Доля учителей с высшей квалификационной категорией	Проводится методом сбора статистических данных из блока «Кадры образовательный учреждений», форма «Профессиональные характеристики работников образовательного учреждения», пункт: п2.2а	Проводится методом шкалирования – линейными группировками по числовым показателям. Используются интервальные шкалы – сравнение проводится по годам	Проводится в соответствии с <a href="#">Положением о мониторинге состояния системы образования Калтанского городского округа</a> . Имеет иерархическую структуру и включает муниципальный уровень и уровень образовательной организации. Внесение статистических данных	АИС «Образование в Кемеровской области» <a href="http://mon.kuz-edu.ru">http://mon.kuz-edu.ru</a>

Показатель	Описание методов		Алгоритм/ порядок сбора информации	Использование ИС для сбора информации
	сбора информации	обработки информации		
	Количество работников, имеющих высшую квалификационную категорию		осуществляют операторы уровня образовательной организации. Сбор, систематизацию и обобщение данных осуществляет оператор муниципального уровня	
Доля молодых специалистов	Проводится методом сбора статистических данных из блока «Кадры образовательный учреждений», форма «Профессиональные характеристики работников образовательного учреждения», пункт: д1.3 Количество молодых специалистов	Проводится методом шкалирования – линейными группировками по числовым показателям. Используются интервальные шкалы – сравнение проводится по годам	Проводится в соответствии с <a href="#">Положением о мониторинге состояния системы образования Калтанского городского округа</a> . Имеет иерархическую структуру и включает муниципальный уровень и уровень образовательной организации. Внесение статистических данных осуществляют операторы уровня образовательной организации. Сбор, систематизацию и обобщение данных осуществляет оператор муниципального уровня	АИС «Образование в Кемеровской области» <a href="http://mon.kuz-edu.ru">http://mon.kuz-edu.ru</a>
Наличие предписаний контрольно-надзорных органов	Проводится методом сбора статистических и информационных данных через учет управления образования	Проводится методом шкалирования – линейными группировками по числовым показателям	Проводится в соответствии с <a href="#">Положением о мониторинге состояния системы образования Калтанского городского округа</a> по мере проведения контрольно-надзорных мероприятий	
Доведение средней заработной платы	Проводится методом сбора статистических и	Проводится методом шкалирования – линейными	Проводится в соответствии с <a href="#">Положением о мониторинге</a>	

Показатель	Описание методов		Алгоритм/ порядок сбора информации	Использование ИС для сбора информации
	сбора информации	обработки информации		
педагогов до установленного целевого значения	информационных данных через учет управления образования	группировками по числовым показателям. Используются интервальные шкалы – сравнение проводится по годам	<a href="#">состояния системы образования Калтанского городского округа</a> и в соответствии с методическими рекомендациями по разработке показателей эффективности деятельности руководителей образовательных организаций Калтанского городского округа и утверждении оценочных листов руководителей образовательных организаций Калтанского городского округа	
Целевое и эффективное использование имеющихся ресурсов (производительность труда – ученик/учитель; энергетическая эффективность)	Проводится методом сбора статистических и информационных данных через учет управления образования	Проводится методом шкалирования – линейными группировками по числовым показателям, методом кластерного анализа многомерными группировками по показателям эффективности. Используются интервальные шкалы – сравнение проводится по годам	Проводится в соответствии с <a href="#">Положением о мониторинге состояния системы образования Калтанского городского округа</a> и в соответствии с методическими рекомендациями по разработке показателей эффективности деятельности руководителей образовательных организаций Калтанского городского округа и утверждении оценочных листов руководителей образовательных организаций Калтанского городского округа	

## **7. Финансирование программы**

Программа финансируется в рамках реализации муниципальной программы «Образование в Калтанском городском округе» на 2020-2023 годы, утвержденной постановлением администрации Калтанского городского округа от 24.12.2019 № 291-п.

## **8. Заключительные положения**

Программа вступает в силу с момента ее утверждения приказом МКУ УО на основании решения коллегии МКУ УО.

В случае изменения нормативных правовых документов Министерства образования и науки Кузбасса в части системы работы по проведению мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций программа может быть изменена (дополнена).

Дополнения и изменения вводятся в действие приказом МКУ УО.