АДМИНИСТРАЦИЯ ВОЛГОГРАДА
ДЕПАРТАМЕНТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ

ПРИКАЗ

от 30.07.2021 № 407

Об утверждении Положения о системе мониторинга эффективности руководителей муниципальных образовательных учреждений Волгограда

На основании приказа комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 23.07.2021 № 617 «Об утверждении Концепции реализации системы мониторинга эффективности руководителей всех образовательных организаций Волгоградской области»
п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Положение о системе мониторинга эффективности руководителей муниципальных образовательных учреждений Волгограда (прилагается).

2. Директору муниципального учреждения дополнительного профессионального образования «Центр развития образования Волгограда» Кириллову П.В. обеспечить организационно-техническое сопровождение реализации системы мониторинга эффективности руководителей муниципальных образовательных учреждений Волгограда.

3. Контроль за исполнением приказа возложить на заместителя руководителя департамента по образованию администрации Волгограда С.А.Пятаеву

Руководитель департамента И.А.Радченко

Рассмотрено
на заседании рабочей группы
протокол № 2 от 29.07.2021

Утверждено
приказом департамента по образованию администрации Волгограда
от 30.07.2021 № 407

Положение
о системе мониторинга эффективности руководителей муниципальных образовательных учреждений Волгограда

I. Общие положения

1.1.Настоящее Положение о системе мониторинга эффективности руководителей муниципальных образовательных учреждений Волгограда (далее – Положение) определяет целевые, структурные, организационно-технологические и управленческие основы системы мониторинга эффективности руководителей муниципальных образовательных учреждений Волгограда (далее – СМЭДР).

1.2. Нормативно-правовая основа создания и функционирования СМЭДР:

Федеральный Закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста (с изменениями, внесенными распоряжением Правительства Российской Федерации от 07.10.2020 №2580-р);

распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 04.02.2021 №Р-33 «Об утверждении методических рекомендаций по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 31.05.2021 г. №Р-117 «Об утверждении Концепции целевой модели аттестации руководителей общеобразовательных организаций»;

постановление Администрации Волгоградской области от 30.10.2017 № 574-п «Об утверждении государственной программы Волгоградской области «Развитие образования в Волгоградской области»;

постановление администрации Волгограда от 29 декабря 2018 г. № 1890 «Об утверждении муниципальной программы «Развитие образования на территории Волгограда»;

распоряжение администрации Волгограда от 20.05.2021 № 62-р «О мерах по реализации на территории Волгограда региональных проектов «Современная школа», «Цифровая образовательная среда», «Успех каждого ребенка», «Социальная активность», «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации»;

приказ комитета образования и науки Волгоградской области от 09.12.2016 № 122 «Об утверждении Концепции региональной системы оценки качества образования в Волгоградской области»;

приказ комитета образования и науки Волгоградской области от 28.12.2015 № 44 «Об утверждении Положения о проведении оценки результатов деятельности образовательных организаций Волгоградской области, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего общего образования» (с изменениями о 22.03.2021 №43);

приказ комитета образования и науки Волгоградской обл. от 05.12.2017 № 116 «Об утверждении Порядка проведения аттестации кандидатов на должность руководителя и руководителя государственной организации, подведомственной комитету образования, науки и молодежной политики Волгоградской области, согласования кандидатур для назначения на должности заместителей глав муниципальных районов и городских округов Волгоградской области, осуществляющих управление в сфере образования, и руководителей структурных подразделений органов местного самоуправления муниципальных районов и городских округов Волгоградской области, которые обеспечивают осуществление переданных государственных полномочий Волгоградской области, осуществляют муниципальное управление в сфере образования, а также рассмотрения кандидатов на должность руководителя муниципальной образовательной организации».

приказ комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 01.01.2021 № 241 «О создании в 2021 году в Волгоградской области центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников на базе государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования «Волгоградская государственная академия последипломного образования»;

приказ комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 10.07.2021 № 586 «О создании и функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Волгоградской области»;

приказ комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 23.07.2021 № 617 «Об утверждении Концепции реализации системы мониторинга эффективности руководителей всех образовательных организаций Волгоградской области»

1.3. Область применения

Положение распространяется на руководителей муниципальных образовательных учреждений Волгограда, реализующие образовательные программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего и дополнительного образования (далее - МОУ).

II. Проблемы, цели, задачи и принципы функционирования СМЭДР

2.1. В контексте современных тенденций и требований к эффективности работы управленческих кадров, с учетом сложившейся муниципальной практики в данном вопросе, а также на основе выявленных проблемных зон, к которым относится:

- отсутствие возможности учета результатов оценки деятельности руководителей образовательных организаций при организации процесса формирования профессиональных компетенций управленческих работников как системы формальных и неформальных образовательных мероприятий, в том числе, адресных программ повышения квалификации, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов;

- не в полной мере используется потенциал результатов оценочных процедур (всероссийские проверочные работы, государственная итоговая аттестация) при определении эффективности деятельности руководителей МОУ;

- недостаточно используется показатель инновационной активности МОУ (работа по программам (проектам), получившим статус региональных и федеральных инновационных площадок) при определении эффективности деятельности руководителей МОУ, выявлении динамики результативности и эффективности их деятельности, соответственно прослеживании динамики качества работы МОУ в целом;

- отсутствие единой системы формирования резерва управленческих кадров на муниципальном уровне;

- недостаточность и неравномерность кадровых, материально-технических, финансовых условий осуществления образовательного процесса в МОУ;

Таким образом, рост качества образовательной деятельности будет обеспечен за счет роста эффективности деятельности руководителей МОУ.

2.2.Данная цель решается посредством реализации следующих задач:

-формирование единого концептуально-методологического понимания проблем эффективности управленческой деятельности, подходов к его измерению;

-подготовка общественных экспертов, руководящих работников МОУ и специалистов департамента по образованию администрации Волгограда по вопросам оценки качества образования и эффективности управления МОУ;

-повышение качества управленческой деятельности в МОУ;

-формирование и развитие профессиональных компетенций руководителей МОУ;

-обеспечение МОУ квалифицированными кадрами;

-обеспечение потребности муниципальной системы образования в резерве управленческих кадров;

-обеспечение качества подготовки обучающихся МОУ;

-создание кадровых, финансовых, материально-технических, психолого-педагогических и информационно-методических условий для реализации основных образовательных программ в МОУ;

-активизация инновационной деятельности МОУ, направленной на разработку, апробацию и диссеминацию эффективных управленческих и педагогических практик достижения требований к современному качеству образования.

2.3. Основными принципами СМЭДР являются: целостность, структур-

ность, объективность, информационная открытость и взаимодействие с внешней средой.

Организация СМЭДР основывается на системно-функциональном подходе и рассматривается как совокупность следующих функций:

-мониторинг эффективности деятельности руководителей МОУ;

-использование объективных оценочных процедур и их информационная открытость для заинтересованных в их результатах основных групп потребителей;

-разработка реалистичных показателей и критериев эффективности деятельности руководителей МОУ;

-обеспечение открытости и прозрачности процедур оценки результативности и эффективности управленческой деятельности;

-обеспечение непрерывного совершенствования управленческих компетенций за счет включения руководителей и педагогических коллективов МОУ в самооценку своей деятельности и самоанализ (внутренний аудит).

III. Показатели и методы сбора информации

3.1. Показатели и методы сбора информации, используемые в системе мониторинга эффективности руководителей МОУ, позволяют определить содержание оценки, критерии, процедуры и состав инструмента проведения мониторинга, методы сбора информации о состоянии каждого показателя.

3.2. Показатели, используемые в системе мониторинга эффективности руководителей МОУ, структурно представляют два блока:

первый блок – региональные показатели (инвариантная часть), отражающие потребности вышестоящего уровня в вопросах результативности и эффективности деятельности руководителей МОУ;

муниципальные показатели (вариативная часть), основанные на выявленных проблемных зонах управленческой практики в МОУ и приоритетах развития муниципального образования. Показатели имеют избыточный характер и утверждаются на каждый этап мониторинга приказом департамента по образованию администрации Волгограда на основании предложений рабочей группы организационно-технологического сопровождения мониторинга качества образования (далее именуется – рабочая группа), функционирующей при департаменте по образованию администрации Волгограда и действующей в пределах своих компетенций, установленных в «Положении о рабочей группе организационно-технологического сопровождения мониторинга качества образования в городском округе – город-герой Волгоград».

3.3. Показатели, используемые в проведении мониторинга эффективности руководителей МОУ определены на основе целей и задач «Концепции реализации системы мониторинга эффективности руководителей всех образовательных организаций Волгоградской области», утвержденной приказом комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 23.07.2021 № 617, настоящего Положения, с учетом показателей, используемых при мониторинге эффективности центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических

работников в Волгоградской области, а также показателей мониторинга эффективности региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (Приложение 1 к настоящему Положению). Показатели эффективности руководителей МОУ выступают основой для проведения мониторинга, по результатам которого принимаются меры для совершенствования системы, а также необходимые управленческие решения.

3.4. Методы сбора и обработки информации

3.4.1. Для сбора информации широко используются информационные системы:

федеральная информационная система оценки качества образования (ФИС ОКО);

государственная информационная система Волгоградской области «Единая информационная система в сфере образования Волгоградской области» (https://sgo.volganet.ru/);

региональная информационная система «Навигатор дополнительного образования Волгоградской области» (https://volgograd.pfdo.ru/).

3.4.2. Также используются следующие методы сбора информации:

опрос территориальных управлений департамента по образованию администрации Волгограда,

карты самообследования МОУ, разработанные региональными и муниципальными операторами мониторинга, опрос руководителей МОУ и др.

3.4.3. Методы обработки информации: количественный и качественный анализы полученной информации.

Количественный анализ полученной информации: по каждому показателю определяется минимальные и максимальные значения, выявленные в ходе мониторинга.

Качественный анализ полученной информации позволит определить проблемные зоны и затруднения в достижении необходимого уровня эффективной работы руководителя МОУ и выделить перспективные направления, способствующие повышению качества образовательной деятельности.

3.4.4. Информация об эффективности деятельности руководителя МОУ демонстрирует результативность управления качеством образовательной деятельности и способствует повышению качества принимаемых управленческих решений.

IV. Мониторинг показателей

4.1. Мониторинг показателей эффективности руководителей МОУ (далее – мониторинг) организуется муниципальным оператором мониторинга – департаментом по образованию администрации Волгограда.

В рамках мониторинга определяются эффективные практики обеспечения профессионального развития управленческих работников.

4.2.Мониторинг проводится в сроки, указанные в таблице «Циклограмма мониторинга» (Приложение 2 к настоящему Положению), и предполагает проведение следующих мероприятий:

централизованный мониторинг представленных показателей эффективности руководителей МОУ, предполагающий сбор, обработку, хранение и распространение информации по вопросам:

качества управленческой деятельности в МОУ;

формирования профессиональных компетенций руководителей МОУ;

обеспечения качества подготовки обучающихся МОУ;

формирования резерва управленческих кадров;

создания кадровых, финансовых, материально-технических условий для реализации основных образовательных программ;

комплексный анализ эффективности руководителей МОУ в разрезе муниципальной образовательной системы и образовательной системы региона;

разработка и реализация корректирующих мероприятий, принятие управленческих решений, направленных на повышение эффективности руководителей МОУ;

информирование всех заинтересованных сторон о результатах мониторинга показателей эффективности руководителей МОУ и реализуемых мероприятий по повышению эффективности их работы.

4.3. Информация о проведении мониторинга размещается на официальном сайте муниципального образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Центр развития образования Волгограда».

V.Анализ результатов мониторинга

5.1. Комплексный анализ результатов мониторинга осуществляется ежегодно на основании данных, полученных в результате проведения запланированных мероприятий мониторинга, и используется для разработки адресных рекомендаций, мероприятий и принятия управленческих решений.

5.2. Аналитические справки по результатам мониторинга муниципальный оператор представляет на заседании рабочей группы для координации работы по оценке муниципальных механизмов управления качеством образования в городском округе – город-герой Волгоград. В аналитических справках конкретизируются выводы, разработанные с учетом проведенной кластеризации, а также обозначены факторы, влияющие на результаты анализа по направлениям:

- анализ качества управленческой деятельности в МОУ;
- анализ формирования профессиональных компетенций руководителей МОУ;
- анализ обеспечения качества подготовки обучающихся МОУ;
- анализ сформированного резерва управленческих кадров;
- анализ создания кадровых, финансовых, материально-технических условий для реализации основных образовательных программ на муниципальном уровне;
- анализ инновационной активности МОУ;
- анализ диссеминационной активности МОУ.

VI. Адресные рекомендации по результатам анализа

6.1.По результатам анализа мониторинга разрабатываются рекомендации, которые адресованы:

- территориальным управлениям департамента по образованию администрации Волгограда;
- руководителям МОУ;
- организации дополнительного профессионального образования (МОУ ЦРО).

6.2. Адресные рекомендации направлены на:

- предоставление и распространение успешных практик руководителей МОУ по обеспечению высокого качества подготовки обучающихся и созданию кадровых, финансовых, материально-технических, информационно-методических условий для реализации основных образовательных программ;
- формирование профессиональных компетенций руководителей МОУ, в том числе, обучение лиц, входящих в состав кадрового резерва и кандидатов на включение в кадровый резерв на муниципальном уровнях.

VII. Меры и мероприятия, направленные на повышение эффективности руководителей МОУ

7.1.Результаты мониторинга эффективности руководителей МОУ являются основой для принятия мер и мероприятий (Приложение 3 к настоящему Положению).

7.2.Система мер и мероприятий подлежит ежегодной операционализации и формализуется в дорожной карте мероприятий, утверждаемой департаментом по образованию администрации Волгограда.

7.3.Мероприятия, направленные на повышение эффективности руководителей МОУ реализуются в региональных и муниципальных планах и проектах:

- создание и функционирование региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (положение утверждено приказом комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 10 июля 2021 г. № 586);
- план мероприятий по созданию и функционированию в 2021 году в Волгоградской области Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников на базе государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования «Волгоградская государственная академия последипломного образования» (утвержден приказом комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 01 апреля 2021 г. №241);
- организации методической поддержки общеобразовательных организаций Волгоградской области, имеющих низкие образовательные результаты обучающихся (утвержден приказом комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 15.02.2021 №110);

- региональная программа поддержки школ с низкими образовательными результатами и школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях (утверждена приказом комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 01.04.2020 № 256);

- распоряжение администрации Волгограда от 20.05.2021 № 62-р «О мерах по реализации на территории Волгограда региональных проектов «Современная школа», «Цифровая образовательная среда», «Успех каждого ребенка», «Социальная активность», «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации»;

- муниципальная программа «Развитие образования на территории Волгограда», постановление администрации Волгограда от 29 декабря 2018 г. № 1890; «Об утверждении муниципальной программы «Развитие образования на территории Волгограда»;

7.4.Мероприятия настоящего Положения в части обеспечения эффективности деятельности руководителей дошкольных образовательных организаций реализуются также в рамках муниципальной «Концепции реализации системы мониторинга качества дошкольного образования».

VIII. Управленческие решения

8.1. Принятие управленческих решений является одним из компонентов управленческого цикла на уровне управления МОУ; управления системой образования района; системой управления образованием Волгограда.

8.2.Управленческие решения направлены на совершенствование качества образования и качества условий конкретного МОУ, муниципальной системы образования и закрепляются в документах: приказах, регламентах, концепциях, программах, проектах и пр.

8.3. Виды принимаемых управленческих решений:

- организующие - организация в конкретном районе Волгограда мероприятий, направленных на распространение эффективного опыта работы руководителя МОУ;

- активизирующие - решение о направлении ряда руководителей МОУ на обучение по адресным программам дополнительного профессионального образования; направление педагогических работников на личностно-профессиональную диагностику и прохождение подготовки перед включением в кадровый резерв;

- координирующие - решение о направление руководителя МОУ на стажировку;

- контролирующие - решение о периодичности совещаний с руководителями МОУ по эффективности деятельности руководящих работников МОУ;

- стимулирующие - решение о поощрении победителей и призеров городских конкурсов профессионального мастерства; благодарственные письма управленческим работникам, привлекаемым в качестве экспертов.

8.4. В нормативных актах указываются сведения о сроках реализации управленческих решений, об участниках и назначении ответственных лиц.

IX. Анализ эффективности принятых мер

9.1. Результаты анализа проведенных мероприятий, принятых мер и управленческих решений отражаются в отчетном документе, который содержит сведения о динамике показателей мониторинга эффективности руководителей МОУ, сведения о сроках проведения анализа эффективности мер/мероприятий.

9.2. Отчетный документ предоставляется на заседании рабочей группы департамента по образованию администрации Волгограда и утверждается соответствующим решением. Состав рабочей группы определяет наличие или отсутствие проблемных зон по результатам мониторинга эффективности деятельности руководителей МОУ по итогам отчетного доклада. Решение закрепляется протоколом.

9.3.Итогом проведения анализа эффективности принятых мер и мероприятий по обеспечению роста эффективности деятельности руководителей МОУ является вывод о достижении цели по повышению уровня качества образовательной деятельности, о решении перечня поставленных задач и определения проблем, которые ложатся в основу при выстраивании нового управленческого цикла.

X. Заключительные положения

10.1. Настоящее Положение сроком действия не ограничено.

10.2. Изменения в настоящее Положение вносятся в случае внесения изменений в действующее законодательство Российской Федерации.

Приложение 1
к Положению о системе мониторинга эффективности деятельности руководителей МОУ

Показатели о системе мониторинга эффективности руководителей муниципальных образовательных учреждений Волгограда

1. Инвариантная часть (региональные показатели)	
Категория руководителей	Наименование направления мониторинга / наименование показателя
1.1.Оценка компетенций руководителей МОУ	
Руководители всех муниципальных образовательных учреждений Волгограда (далее - МОУ)	1.1.1. Доля руководителей МОУ, в отношении которых проводилась оценка качества управленческой деятельности, от общего числа руководителей МОУ, %; 1.1.2. Доля руководителей МОУ с высоким уровнем сформированности профессиональных компетенций, от общего числа руководителей всех МОУ, %; 1.1.3. Доля руководителей МОУ, обладающих требуемым уровнем профессиональной подготовки, от общего числа руководителей всех МОУ, %; 1.1.4. Доля руководителей МОУ, добровольно прошедших процедуру выявления профессиональных дефицитов, от общего числа руководителей всех МОУ, %; 1.1.5. Доля руководителей МОУ, прошедших повышение квалификации по актуальным направлениям образования за последние три года, от общего числа руководителей всех МОУ, %; 1.1.6.Доля МОУ, в которых у административно-управленческих работников имеется высшее профессиональное образование или дополнительная профессиональная подготовка по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом» от общего числа муниципальных образовательных организаций Волгограда, %;
1.2.Достижение обучающимися МОУ планируемых результатов освоения основных образовательных программ	
Руководители МОУ, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования ()	1.2.1.Доля руководителей МОУ, реализующих основные образовательные программы общего образования, в МОУ которых 100% обучающихся 4 классов достигли базового уровня предметной подготовки при освоении программ начального общего образования (по предметам русский язык и математика, по результатам всероссийских проверочных работ с обеспечением объективности на этапе проведения), от общего числа руководителей МОУ, реализующих основные образовательные программы общего образования, %; 1.2.2. Доля руководителей МОУ, реализующих основные образовательные программы общего образования, в образовательных организациях которых более 50% обучающихся 5-9 классов достигли высокого уровня предметной подготовки при освоении образовательных программ основного общего образования (по предметам русский язык и математика, по результатам основного государственного экзамена с обеспечением объективности на этапе проведения), от общего числа руководителей МОУ, реализующих основные образовательные программы общего образования, %; 1.2.3. Доля руководителей МОУ, реализующих основные образовательные программы общего образования, в МОУ

	которых отсутствуют выпускники, не достигшие порогового значения результатов единого государственного экзамена по русскому языку и математике, от общего числа руководителей МОУ, реализующих основные образовательные программы общего образования, %
1.3.Организация получения образования обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ), детьми-инвалидами	
Руководители МОУ, реализующих основные образовательные программы общего образования	1.3.1 Доля руководителей МОУ, реализующих основные образовательные программы общего образования, обеспечивших создание специальных условий для получения образования обучающимися с ОВЗ, детьми-инвалидами, от общего числа руководителей МОУ, реализующих основные образовательные программы общего образования, %;
1.4.Формирование кадрового резерва управленческих кадров на муниципальном уровне	
Кандидаты для включения в муниципальный кадровый резерв руководителей МОУ (далее именуется – кадровый резерв)	1.4.1. Наличие утвержденных критериев отбора кандидатов для включения в кадровый резерв; 1.4.2. Наличие системы подготовки для кандидатов, включенных в кадровый резерв; 1.4.3. Наличие механизма сопровождения профессионального развития кандидатов, включенных в кадровый резерв; 1.4.4. Количество кандидатов для включения в кадровый резерв, охваченных личностно-профессиональной диагностикой, %.; 1.4.5. Количество кандидатов для включения в кадровый резерв, успешно прошедших личностно-профессиональную диагностику, %.; 1.4.6. Количество кандидатов для включения в кадровый резерв, прошедших обучение в отчетный период, %.; 1.4.7. Количество лиц, зачисленных в кадровый резерв и назначенных на руководящие должности в отчетный период, % 1.4.8. Количество лиц, зачисленных в кадровый резерв, имеющих планы индивидуального развития, %: 1.4.9. Количество лиц, зачисленных в кадровый резерв, имеющих планы индивидуального развития, чел.: 1.4.10. Количество лиц, зачисленных в кадровый резерв управленческих кадров, выполнившие планы индивидуального развития за отчетный период: на 100%, чел.; в объеме от 50 до 90%, чел.; в объеме менее 50%, чел.
1.5.Создание условий для реализации основных образовательных программ	
Руководители МОУ, реализующих основные образовательные программы	1.5.1. Кадровые условия: Количество руководителей МОУ, реализующих основные образовательные программы, с высшим профессиональным образованием или дополнительной профессиональной подготовкой по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом», %; Доля руководителей МОУ, реализующих основные образовательные программы, в МОУ которых 100% обеспеченность педагогическими кадрами, от общего числа руководителей МОУ, реализующих основные образовательные программы, %; Доля руководителей МОУ, реализующих основные образовательные программы, в МОУ которых 100% педаго-

	гических работников проходят повышение квалификации не менее чем один раз за три года, от общего числа руководителей МОУ, реализующих основные образовательные программы, %; Обеспеченность МОУ, реализующей основные образовательные программы, квалифицированными педагогическими работниками: доля учителей с установленной первой и высшей квалификационной категорией от общего количества учителей в МОУ, %; доля учителей с высшим образованием от общего количества учителей в МОУ, %; доля молодых учителей (до 35 лет) от общей численности учителей в МОУ, %; доля учителей со стажем работы до 3 лет от общей численности учителей в МОУ, % 1.5.2. Финансовые условия: Доля руководителей МОУ, реализующих основные образовательные программы, обеспечивающих процент роста среднемесячной заработной платы работников МОУ за счет всех источников финансирования (в сравнении с аналогичным периодом прошлого финансового года), от общего числа руководителей МОУ, реализующих основные образовательные программы, %; Доля руководителей МОУ, реализующих основные образовательные программы, не имеющих замечаний по отчетам в рамках выполнения плана финансово-хозяйственной деятельности, %; Доля руководителей МОУ, реализующих основные образовательные программы, получивших дополнительное финансирование на реализацию грантов/проектов, от общего числа руководителей МОУ, реализующих основные образовательные программы, %; Доля руководителей МОУ, реализующих основные образовательные программы, в общем бюджете которых есть доля дополнительных средств от оказания платных образовательных услуг, от общего числа руководителей МОУ, реализующих основные образовательные программы, %; 1.5.3. Материально-технические условия: Доля руководителей МОУ, реализующих основные образовательные программы, в МОУ которых библиотечный фонд на 100% оснащен учебной и методической литературой, в том числе в электронном виде, от общего числа руководителей МОУ, реализующих основные образовательные программы, %; Доля руководителей МОУ, реализующих основные образовательные программы, МОУ которых оснащены высокотехнологичным оборудованием в рамках реализации мероприятий региональных проектов в рамках национальных проектов «Образование», «Демография», от общего числа руководителей МОУ, реализующих основные образовательные программы, %; 1.5.4. Информационно-методические условия (открытость МОУ): Доля руководителей МОУ, реализующих основные образовательные программы, деятельность которых освещена в средствах массовой информации (статьи, репортажи с положительной и/или нейтральной оценкой деятельности образовательной организации), от общего числа руководителей МОУ, реализующих основные образовательные программы, %; Доля руководителей МОУ, реализующих основные образовательные программы, официальный сайт которых соответствует требованиям к структуре официального сайта МОУ и формату предоставления информации, от общего числа руководителей МОУ, реализующих основные образовательные программы, %; Доля руководителей МОУ, реализующих основные образовательные программы, на официальных сайтах кото-

	рых своевременно обновляется информация, от общего числа руководителей МОУ, реализующих основные образовательные программы, %
2. Вариативная часть (муниципальные показатели)	
Руководители МОУ	2.1.Инновационная активность МОУ Доля руководителей МОУ, в МОУ которых функционируют инновационные площадки регионального уровня (РИПы), от общего числа руководителей МОУ, % Доля руководителей МОУ, в МОУ которых функционируют инновационные площадки федерального уровня (ФИПы), от общего числа руководителей МОУ, % Доля руководителей МОУ, в МОУ которых разработаны и имеют положительную внешнюю экспертизу, современные инновационные практики ЦОС, оценки качества образования (в том числе, оценки индивидуальных образовательных достижений обучающихся), современные модели воспитания и др., от общего числа руководителей МОУ, % Доля руководителей МОУ, работники которых принимают активное участие в конкурсах профессионального мастерства муниципального, регионального и федерального уровней, от общего числа руководителей МОУ, % Доля руководителей МОУ, работники которых являются победителями конкурсов профессионального мастерства муниципального, регионального и федерального уровней, от общего числа руководителей МОУ, % Доля руководителей МОУ, принявших личное участие в конкурсах профессионального мастерства разного уровня, от общего числа руководителей МОУ, % 2.2.Диссеминационная активность образовательных организаций Доля руководителей МОУ, образовательные организации которых принимают активное участие в трансляции разработанных и апробированных эффективных управленческих и педагогических практик от общего числа руководителей МОУ, % Доля руководителей МОУ, образовательные организации которых принимают активное участие в сетевых научно-педагогических сообществах и объединениях (Волгоградский университетских округ, Дом научной коллаборации и др.)

Приложение 2
к Положению о системе мониторинга эффективности руководителей МОУ

Циклограмма проведения мониторинга эффективности руководителей муниципальных образовательных учреждений Волгограда.

Наименование мероприятия	Сроки реализации	Ответственный исполнитель
Разработка инструментария для оценивания эффективности руководителей муниципальных образовательных организаций	Ноябрь-декабрь 2021	Рабочая группа департамента по образованию администрации Волгограда; МОУ ЦРО
Исследование эффективности руководителей муниципальных образовательных организаций	январь, ежегодно	Департамент по образованию администрации Волгограда; руководители территориальных управлений департамента по образованию администрации Волгограда; руководители МОУ
Анализ результатов исследования эффективности руководителей всех образовательных организаций	февраль-март, ежегодно	Департамент по образованию администрации Волгограда; МОУ ЦРО
Разработка адресных рекомендаций, мер и мероприятий	апрель, ежегодно	Департамент по образованию администрации Волгограда

Приложение 3
к Положению о системе мониторинга эффективности руководителей МОУ

Меры и мероприятия, направленные на повышение эффективности руководителей МОУ

Наименование мероприятия	Сроки реализации	Ответственный исполнитель
Проведение профессиональных конкурсов для руководителей муниципальных образовательных учреждений Волгограда		
Городской конкурс профессионального мастерства «Педагогический дебют» (номинации «Молодые управленцы», «Педагог-наставник»)	Февраль-апрель, ежегодно	Департамент по образованию администрации Волгограда; МОУ ЦРО; ТУ ДОАВ
Формирование муниципального резерва управленческих кадров		
Разработка нормативно-правовых основ для организации деятельности по формированию муниципального резерва управленческих кадров	октябрь-ноябрь 2021	Департамент по образованию администрации Волгограда
Отбор кандидатов для включения в кадровый резерв управленческих кадров	январь-февраль, ежегодно	Департамент по образованию администрации Волгограда; ТУ ДОАВ
Обучение лиц, входящих в состав кадрового резерва управленческих кадров, в том числе организация стажировок	в течение года	МОУ ЦРО
Система аттестации кандидатов и рассмотрения кандидатов на должность руководителей образовательных организаций		
Проведение аттестации кандидатов на должность руководителя МОУ	Согласно графику	Департамент по образованию администрации Волгограда
Организация стажировочной деятельности для руководителей образовательных организаций		
Определение МОУ для получения статуса стажировочной площадки по вопросам эффективности управленческой деятельности	сентябрь-октябрь, ежегодно	МОУ ЦРО
Разработка и внешняя экспертиза образовательных модулей стажировки в рамках реализации дополнительных профессиональных программ повышения квалификации управленческих работников	ноябрь-декабрь, ежегодно	МОУ ЦРО
Подписание соглашения о сотрудничестве в рамках организации и проведении стажировок для слушателей курсов повышения квалификации	октябрь, ежегодно	МОУ ЦРО; руководители МОУ
Проведение стажировок в рамках реализации дополнительных профессиональных программ повышения квалификации	в течение года согласно плану-графику курсовых мероприятий МОУ ЦРО	МОУ ЦРО; руководители МОУ
Организация процедур, направленных на выявление и устранение профессиональных дефицитов руководителей МОУ		
Разработка инструментария для исследования профессиональных дефицитов руководителей МОУ	Сентябрь-октябрь	МОУ ЦРО
Проведение диагностики профессио-	в течение года согласно	ГАУ ДПО «ВГАПО»;

нальных дефицитов руководителей МОУ в рамках реализации дополнительных профессиональных программ повышения квалификации	плану-графику курсовых мероприятий ГАУ ДПО «ВГАПО» и МОУ ЦРО	МОУ ЦРО
Разработка адресных программ повышения квалификации и индивидуальных образовательных маршрутов	ноябрь-декабрь, ежегодно	ГАУ ДПО «ВГАПО»; МОУ ЦРО
Реализация адресных программ повышения квалификации и индивидуальных маршрутов профессионального развития руководителей МОУ	в течение года согласно плану-графику курсовых мероприятий ГАУ ДПО «ВГАПО» и МОУ ЦРО	ГАУ ДПО «ВГАПО»; МОУ ЦРО
Обучение управленческих команд по вопросам качества образования	в течение года согласно плану-графику курсовых мероприятий ГАУ ДПО «ВГАПО» и МОУ ЦРО	ГАУ ДПО «ВГАПО»; МОУ ЦРО
Участие в реализации программы управленческого наставничества (сопровождения эффективными руководителями МОУ руководителей МОУ, у которых выявлены профессиональные дефициты)	октябрь	Департамент по образованию администрации Волгограда; МОУ ЦРО; ТУ ДОАВ; руководители МОУ
Реализация программ развития МОУ		
Реализация системы мероприятий на основе «горизонтального обучения» по вопросам разработки (актуализации) и реализации программ развития образовательных организации	один раз в квартал	МОУ ЦРО
Реализация диссеминационных мероприятий		
Реализация системы мероприятий презентации в муниципальной образовательной среде эффективных управленческих и педагогических практик	Один раз в квартал (ежегодно)	МОУ ЦРО; ТУ ДОАВ; руководители МОУ
Подготовка общественных экспертов для проведения мониторинга эффективности руководителей МОУ		
Разработка критериев для отбора общественных экспертов и формирование состава общественных экспертов	Ежегодно	Рабочая группа; МОУ ЦРО
Разработка и реализация программы сетевого постоянно действующего семинара для общественных экспертов	По плану	Рабочая группа; МОУ ЦРО
Определение эффективности работы общественных экспертов и формирование обновленного состава на следующий цикл мониторинга	Август-сентябрь; ежегодно	Рабочая группа; МОУ ЦРО