



МИНИСТЕРСТВО
ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РЕСПУБЛИКИ БУРЯТИЯ

БУРЯАД УЛАСАЙ
БОЛБОСОРОЛОЙ БОЛОН
ЭРДЭМ УХААНАЙ ЯАМАН

П Р И К А З

З А Х И Р А Л Т А

«26» 05 2022 г.

№ 442

г. Улан-Удэ

Об утверждении Положения о системе мониторинга эффективности руководителей общеобразовательных организаций Республики Бурятия

В целях совершенствования региональной системы мониторинга эффективности руководителей общеобразовательных организаций и повышения качества управленческой деятельности руководителей общеобразовательных организаций, п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Положение о системе мониторинга эффективности руководителей общеобразовательных организаций Республики Бурятия согласно приложению к настоящему приказу.

2. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Врио министра

В.А. Поздняков

Положение
о региональной системе мониторинга эффективности
руководителей (заместителей руководителей) образовательных
организаций Республики Бурятия.

1. Общие положения.

1.1. Положение о региональной системе мониторинга эффективности руководителей, заместителей руководителей образовательных организаций (далее-руководителей ОО) Республики Бурятия (далее-Положение), является документом управленческого цикла по совершенствованию региональных механизмов управления качеством образовательной деятельности.

1.2. Настоящее Положение определяет цели, задачи и показатели региональной системы мониторинга эффективности руководителей всех образовательных организаций, расположенных на территории Республики Бурятия (далее-мониторинг), перечень показателей эффективности и методы сбора информации.

1.3. Настоящее Положение разработано с учетом требований следующих документов:

Федеральным законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ;

Постановлением Правительства РФ от 05.08.2013 № 662 (ред. от 25.05.2019) «Об осуществлении мониторинга системы образования»;

Постановлением Правительства РФ от 20.10.2021 №1802 «Об утверждении правил размещения на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обновления информации об образовательной организации»;

Приказом Министерства просвещения РФ от 13.03.2019 № 114 «Об утверждении показателей, характеризующих общие критерии оценки

качества условий осуществления образовательной деятельности организациями, осуществляющими образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования, основным программам профессионального обучения, дополнительным общеобразовательным программам»;

Приказом Министерства просвещения РФ от 31.05.2021 №286 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования»;

Приказом Министерства просвещения РФ от 31.05.2021 №287 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования»;

Приказом Министерства образования и науки РФ от 17.05.2012 №413 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего общего образования»;

Приказом Министерства просвещения РФ от 22.03.2021 №115 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования»;

Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденный Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (Минздравсоцразвития России) от 26.08.2010г. №761н;

Методическими рекомендациями ФИОКО по развитию механизмов управления качеством образования.

1.4. Результаты оценки Рособнадзора/ФИОКО региональных механизмов управления качеством образования, выводы и рекомендации по результатам диагностических исследований (2020-2021 г.г.), а также

актуальные федеральные тренды свидетельствуют о необходимости совершенствования региональной системы мониторинга эффективности руководителей ОО.

По результатам оценки ФИОКО региональных механизмов управления качеством образования за 2021 году республика по системе мониторинга получил 70 баллов из 97 возможных, индекс по направлению составил 72%, таким образом, система частично сформирована.

По результатам диагностических исследований управленческих компетенций руководителей и заместителей руководителей ОО проведенных в 2020-2021 г.г. были выявлены следующие профессиональные дефициты характерные для руководящего корпуса образовательных организаций:

1) Низкий уровень управленческой работы руководителей ОО по обеспечению информационной открытости ОО, реализуемой через организацию функционирования официального сайта ОО. Данные на сайтах ОО не актуализированы или отсутствуют в 83,5% ОО.

2) Низкий уровень управленческих компетенций в сфере законодательства регламентирующего образовательную деятельность. Только 50,5% директорского корпуса дали правильные ответы на вопросы связанные со знанием Закона об образовании в РФ № 273-ФЗ. На вопросы, связанные с Трудовым кодексом РФ, верно ответили в среднем 61,6% руководителей. Вопросы на знание Гражданского кодекса РФ, правильно ответили 54,1 %. Знания иных федеральных нормативных правовых актов в сфере образования продемонстрировали только 35,9% руководителей.

3) Низкий уровень управленческих компетенций в сфере менеджмента. На вопросы раздела стратегического менеджмента верно ответили 42,5% руководителей. На вопросы по психологии и коммуникации верно ответили 66,8% руководителей; об управлении персоналом верно ответили 62,3% руководителей; на знание квалификационных характеристик должностей работников образования Единого квалификационного справочника должностей верно ответили 41,8% руководителей. Руководители ОО

недостаточно владеют знаниями из области управления информацией, на вопросы по данной теме верно ответили 21,8% руководителей. У 86,1% возникли трудности при выполнении заданий, тематикой которых являются образовательные результаты.

4) Низкий уровень управленческих компетенций по направлению «Формирование резерва управленческих кадров». Вопросы по данному направлению вызвали затруднения у 90,9% участников.

Учитывая результаты оценки региональных механизмов управления качеством образования и результаты диагностических исследований, выявивших региональную специфику и проблемы в управленческой деятельности руководителей ОО, в целях завершения формирования системы мониторинга и совершенствования механизмов управления качеством образовательной деятельности в регионе, с учетом актуальных федеральных тенденций в управлении качеством образования, необходимо на регулярной основе осуществлять и совершенствовать нормативно-правовую базу, механизм мониторинга и анализ показателей управленческой деятельности, оценку уровня профессиональных компетенций руководителей ОО Республики Бурятия.

2. Цели и задачи системы мониторинга.

2.1. Для выработки комплекса мер по устранению проблем в системе управления образовательной организацией и совершенствованию управленческой деятельности, необходима всесторонняя и объективная оценка профессиональной компетентности и эффективности деятельности руководителей образовательных организаций региона.

Целью системы мониторинга являются:

- повышение качества управленческой деятельности;
- формирование резерва управленческих кадров, создание условий для профессионального роста перспективных кадров сферы образования;
- подготовка школьных управленческих команд, способных разрабатывать и реализовывать эффективные стратегии управления образованием;

- развитие внутришкольных механизмов управления качеством образования;

2.2. Задачи системы мониторинга:

- сбор, обработка и анализ показателей (индексов показателей) эффективности деятельности руководителей образовательных организаций (при проведении мониторинга в последующих периодах - анализ динамики показателей эффективности деятельности руководителей образовательных организаций);

- выявление образовательных организаций с высокой эффективностью деятельности руководителей с целью распространения лучших практик;

- своевременное выявление профессиональных дефицитов руководителей ОО, управленческих проблем и негативных тенденций в образовательных организациях с целью их последующего устранения, оказания адресной помощи;

- стимулирование целенаправленного и непрерывного повышения профессионального уровня, методологической культуры руководителей образовательных организаций, использования ими современных технологий управления образовательной организацией;

- повышение эффективности и качества управленческой деятельности;

- анализ влияния качества профессиональной подготовки и управленческой деятельности руководителей ОО на качество подготовки обучающихся ОО;

- анализ обеспечения ОО квалифицированными кадрами для разработки и реализации мероприятий по формированию резерва управленческих кадров и школьных управленческих команд;

- обоснование потребности в резерве управленческих кадров;

2.3. В рамках региональной системы мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций определено два основных трека (траектории) развития:

1) повышение качества управленческой деятельности руководителей образовательных организаций;

2) формирование и использование кадрового резерва руководителей образовательных организаций.

2.4. Сроки выполнения задач и достижения поставленных целей определяются Приказами Министерства образования и науки Республики Бурятия (далее-Министерство), направленными на исследование качества образования в Республике Бурятия.

2.5. Основными потребителями результатов мониторинга являются Министерство, органы исполнительной власти, органы местного самоуправления осуществляющие управление в сфере образования (далее-ОМСУ), представители общественности и все заинтересованные в развитии системы образования Республики Бурятия лица.

2.6. Данные, полученные в ходе мониторинга эффективности руководителей ОО, являются информационной основой для принятия органами исполнительной власти управленческих решений по качеству профессиональной подготовки и управленческой деятельности руководителей ОО, с целью распространения лучших практик, определению управленческих проблем и негативных тенденции, а наличие подготовленного кадрового резерва позволит принимать решения о замене неэффективных руководителей.

3. Региональные показатели оценки эффективности деятельности руководителей ОО.

В соответствии с федеральными трендами по совершенствованию механизмов управления качеством образовательной деятельности, региональная методика оценки эффективности деятельности руководителей ОО включает пять групп показателей:

- 1) показатели по качеству управленческой деятельности;
- 2) показатели по результатам обучения (на основе объективных данных и с учетом контекстных характеристик ОО);

3) показатели из других региональных управленческих механизмов: по формированию объективной ВСОКО; непопаданию в список ОО, демонстрирующих признаки необъективности по результатам оценочных процедур; проведению мониторинга школьного благополучия; развитию дополнительного образования в ОО; проведению профориентации школьников и пр.;

4) по формированию резерва управленческих кадров;

5) по подготовке школьных управленческих команд.

Расчет показателей (приложение 1) осуществляется ежегодно с учетом обновленных результатов мониторинговых исследований. При расчете показателей учитывается уровень профессиональной компетентности и эффективности деятельности руководителей ОО.

В рамках системы мониторинга необходимо установить целевые ориентиры по восполнению показателей выявленных профессиональных дефицитов руководителей ОО. В процессе мониторинга эффективности деятельности руководителей ОО осуществляется контроль выполнения целевых ориентиров:

1. Управленческая деятельность руководителей ОО по обеспечению информационной открытости ОО, реализуемой через организацию функционирования официального сайта ОО. Данные на сайтах ОО должны быть актуализированы и своевременно размещены в полном объеме в установленной форме с положительной динамикой в анализируемых периодах, не менее 3% в год. Срок реализации 2025 год.

2. Управленческие компетенции в сфере законодательства регламентирующей образовательную деятельность - на базовом уровне не менее чем у 70% руководителей, с последующей положительной динамикой не менее 3% в год, до достижения повышенного уровня компетенций. Срок реализации 2025 год.

3. Управленческие компетенции в сфере менеджмента в т.ч. стратегического менеджмента, психологии и коммуникации, знаний об

управлении персоналом, квалификационных характеристик должностей работников образования Единого квалификационного справочника должностей, управление информацией, компетенции по тематике образовательных результатов - на базовом уровне не менее чем у 70% руководителей, с последующей положительной динамикой не менее 3% в год, до достижения повышенного уровня компетенций. Срок реализации 2025 год.

4. Управленческие компетенции по направлению «Формирование резерва управленческих кадров и школьных управленческих команд». Данный показатель должен быть сформирован не менее, чем у 70% ОО, с последующей положительной динамикой не менее 3% в год. Срок реализации 2025 год.

4. Методы сбора и обработки информации.

Сбор информации по показателям проводится ГБУ «РЦОИ и ОКО» и органами местного самоуправления, осуществляющими управление в сфере образования, на основе распоряжения и в сроки, определенные Министерством, с учетом ежегодных результатов оценочных процедур и иной информации.

Для оценки показателей мониторинга применяются следующие методы сбора и обработки информации:

1. Получение сведений из массива баз данных в т.ч. ФИС ОКО, РИС ГИА-9 и ГИА-11, ТестВМ, отчетов по результатам образовательного процесса и др. На основании нормативных документов федерального, регионального и муниципального уровней, органами исполнительной власти региона, осуществляется сбор данных регулярной статистической отчетности, информации по оперативным запросам Министерства, ОМСУ, ГБУ «РЦОИ и ОКО», ГАУ ДПО РБ «БРИОП», а также уполномоченных организаций.

2. Использование результатов оценочных или исследовательских процедур, реализуемых на региональном уровне специально для расчета

соответствующих показателей, в т.ч. информационные карты, подготовленные руководителями в рамках мониторинга, диагностические работы, по оценке компетенций руководителей ОО в форме тестирования и решения кейсов, результаты анкетирования руководителей, педагогов, Google-таблицы с оперативной информацией.

2.1. Информационная карта руководителя ОО содержит показатели образовательной организации, характеризующие управленческую деятельность руководителя ОО. Информационная карта заполняется не реже одного раза в три года, в сроки, определенные МОиН РБ, и подписывается руководителем ОО. Внесенные в информационную карту показатели заверяются органом местного самоуправления, осуществляющим управление в сфере образования.

2.2. Диагностическая работа выполняется на основании регламента и в установленный срок, определяемый приказом МОиН РБ. В диагностической работе используются контрольно-измерительные материалы в форме тестов базового и повышенного уровня сложности, содержащие вопросы по знанию нормативно-правовых актов регламентирующих образовательную деятельность и кейсы по принятию управленческих решений.

5. Мониторинг региональных показателей.

Контроль реализации поставленных целей и задач системы мониторинга осуществляется путем проведения диагностических исследований профессиональных компетенций и эффективности деятельности руководителей ОО, анализа локальной нормативно-правовой документации и сведений, размещенных на официальных сайтах ОО.

Мониторинг позволяет получить информацию о качестве управленческой деятельности, формировании резерва управленческих кадров и подготовке школьных управленческих команд.

6. Анализ результатов мониторинга.

Анализ результатов мониторинга проводится по следующим направлениям: обобщение полученных данных, использование контекстных

данных, интерпретация результатов и выводы в разрезе показателей. Региональная методика включает оценку показателей качества управленческой деятельности, результатов обучения, других региональных управленческих механизмов, формировании резерва управленческих кадров, подготовке управленческих команд.

По результатам анализа выявляются руководители ОО и муниципальные образования с высокими показателями и с дефицитами в той или иной области.

Для анализа и принятия управленческих решений в республике также используются показатели Рособнадзора и показатели Мотивирующего мониторинга, направленные на оценку эффективности деятельности руководителей ОО и рассчитываемые на основе результатов проведенных диагностических исследований.

Результаты анализа направляются в Министерство, ГАУ ДПО РБ «БРИОП», ОМСУ, и иные заинтересованные организации и учреждения для реализации плана мероприятий, принятия мер и управленческих решений.

7. Адресные рекомендации по результатам анализа.

Для повышения качества управленческих компетенций руководителей ОО разрабатываются адресные рекомендации по устранению выявленных дефицитов для органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, с учетом проведенной кластеризации муниципалитетов.

8. Мероприятия, меры, управленческие решения.

По итогам мониторинга принимаются управленческие решения и проводятся мероприятия регионального и муниципального уровней с целью повышения эффективности деятельности руководителей.

9. Анализ эффективности принятых мер.

Для оценки эффективности выполнения адресных рекомендаций и принятых мер осуществляется ежегодный сравнительный анализ принятых мер и достигнутых результатов.

Приложение 1.

Показатели системы мониторинга эффективности деятельности руководителей ОО.

Показатели	Направления оценивания	Коэффициенты оценивания	Методика расчета	Данные по РБ, %
1. Показатели качества управленческой деятельности руководителей общеобразовательных организаций.	Умение эффективно предотвращать и разрешать возможные конфликты	К1: Процентная доля ОО, в которых отсутствуют официальные жалобы обучающихся, их родителей, учителей на конфликтные ситуации в учебном году.	$K1 = (N / M) \times 100\%$ Где N – количество ОО в которых отсутствуют официальные жалобы; M – общее количество ОО;	
	Предупреждение безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних	К2: Процентная доля ОО в которых отсутствуют обучающиеся, стоящие на учете в КДН, надзорных и правоохранительных органах в учебном году.	$K2 = (N / M) \times 100\%$ Где N – количество ОО в которых отсутствуют обучающиеся, стоящие на учете в КДН, надзорных и правоохранительных органах; M – общее количество ОО;	
	Функционирование органов управления образования в РФ» от 29.12.2012)	К3: Процентная доля ОО, утведливших ЛНА - Положения о коллегияльных органах	$K3 = (N / M) \times 100\%$ Где N – количество ОО в которых	

	управления ОО.	утверждены ЛНА - Положения о коллегияльных органах управления ОО; М – общее количество ОО;	
Наличие индивидуальных учебных планов обучающихся	К4: Процентная доля ОО, утвердивших ЛНА, Положение и План индивидуального обучения учащихся.	К4 = (N / M) x 100% Где N – количество ОО в которых утверждены ЛНА - Положение и План индивидуального обучения учащихся; M – общее количество ОО;	
Применение дистанционных технологий / сетевого взаимодействия в образовательном процессе	К5: Процентная доля ОО, утвердивших ЛНА, о дистанционном обучении в ОО. и сетевом обучении в ОО.	К5 = (N / M) x 100% Где N – количество ОО в которых утверждены ЛНА, о дистанционном и сетевом обучении в ОО; M – общее количество ОО;	
Организация внеурочной деятельности обучающихся	К6: Процентная доля ОО, утвердивших ЛНА, об организации деятельности в ОО. внеурочной	К6 = (N / M) x 100% Где N – количество ОО в которых утверждены ЛНА, об организации внеурочной	

		Деятельности в ОО; М – общее количество ОО;	
Результативность проектной деятельности	К7: Процентная доля ОО, утвердивших ЛНА и реализующих проектную деятельность	$K7 = (N / M) \times 100\%$ Где N – количество ОО в которых утверждены ЛНА и реализуется проектная деятельность в ОО; М – общее количество ОО;	
Наличие у руководителя ООО дополнительного образования «Менеджмент в образовании», «Государственное муниципальное образование», «Управление персоналом».	К8: Процентная доля ОО, руководители которых прошли обучение по соответствующим ДПП ПК	$K8 = (N / M) \times 100\%$ Где N – количество руководителей ОО которые прошли обучение по соответствующим ДПП ПК; М – общее количество руководителей ОО;	
Участие руководства ООО в курсах повышения квалификации, направленных на повышение управленческих компетенций (за последние 3 года)	К9: Процентная доля ОО руководители, которых прошли обучение по соответствующим ДПП ПК.	$K9 = (N / M) \times 100\%$ Где N – количество руководителей ОО которые прошли обучение по соответствующим ДПП ПК; М – общее количество	

		руководителей ОО;	
	Отсутствие выпускников, не допущенных к ОГЭ	К10: Процентная доля ОО, в которых отсутствуют выпускники, не допущенных к ОГЭ	$K10 = (N / M) \times 100\%$ Где N – количество ОО в которых отсутствуют выпускники, не допущенных к ОГЭ; M – общее количество ОО в которых сдавалось ОГЭ;
2. Показатели по результатам обучения (на основе объективных данных и с учетом контекстных характеристик ОО)	Отсутствие выпускников, не допущенных к ЕГЭ	К11: Процентная доля ОО, в которых отсутствуют выпускники, не допущенных к ЕГЭ	$K11 = (N / M) \times 100\%$ Где N – количество ОО в которых отсутствуют выпускники, не допущенных к ЕГЭ; M – общее количество ОО в которых сдавалось ЕГЭ;
	Доля участников ЕГЭ по профильной математике, получивших 70 баллов и выше	К12: Процентная доля ОО у которых участники ЕГЭ по профильной математике, получили 70 баллов и выше	$K12 = (N / M) \times 100\%$ Где N – количество ОО в которых участники ЕГЭ по профильной

			<p>Математике, получили 70 баллов и выше; М – общее количество ОО в которых сдавалось ЕГЭ по профильной математике;</p>	
	<p>Доля участников ЕГЭ по русскому языку, получивших 70 баллов и выше</p>	<p>К13: Процентная доля ОО, в которых участники ЕГЭ по русскому языку, получили 70 баллов и выше</p>	<p>$K13 = (N / M) \times 100\%$ Где N – количество ОО в которых участники ЕГЭ по русскому языку, получили 70 баллов и выше; М – общее количество ОО в которых сдавалось ЕГЭ по профильной русскому языку;</p>	
	<p>Наличие участников ЕГЭ, получивших 100 баллов по предмету</p>	<p>К14: Процентная доля ОО, в которых участники получили 100 баллов по предмету</p>	<p>$K14 = (N / M) \times 100\%$ Где N – количество ОО в которых участники ЕГЭ по предмету получили 100 баллов; М – общее количество ОО в которых сдавалось ЕГЭ;</p>	

3. Показатели из других региональных управленческих механизмов

По формированию объективной ВСОКО	К15: Процентная доля ОО, в которых утверждены ЛНА о ВСОКО.	К15 = (N / M) x 100% Где N – количество ОО в которых утверждены ЛНА о ВСОКО; M – общее количество ОО;	
Непопадание в список ОО, демонстрирующих необъективности по результатам оценочных процедур	К16: Процентная доля ОО, непопавших в список ОО, демонстрирующих признаки необъективности по результатам оценочных процедур	К16 = (N / M) x 100% Где N – количество ОО непопавших в список ОО, демонстрирующих признаки необъективности по результатам оценочных процедур; M – общее количество ОО;	
Проведение мониторинга школьного благополучия	К17: Процентная доля ОО, в которых утверждены ЛНА о мониторинге школьного благополучия	К17 = (N / M) x 100% Где N – количество ОО в которых утверждены ЛНА о мониторинге школьного благополучия; M – общее количество ОО;	

<p>Наличие предпрофильной подготовки на ступени основного общего образования</p>	<p>К18: Процентная доля ОО, в которых утверждены ЖНА о предпрофильной подготовке на ступени основного общего образования</p>	<p>$K18 = (N / M) \times 100\%$ Где N – количество ОО в которых утверждены ЖНА о предпрофильной подготовке на ступени основного общего образования; M – общее количество ОО на ступени основного общего образования;</p>	
<p>Доля охвата организацией профильного обучения на ступени среднего образования</p>	<p>К19: Процентная доля ОО, в которых утверждены ЖНА о профильном обучении на ступени среднего образования</p>	<p>$K19 = (N / M) \times 100\%$ Где N – количество ОО в которых утверждены ЖНА о профильном обучении на ступени среднего образования; M – общее количество ОО на ступени среднего образования;</p>	
<p>Наличие дополнительных образовательных программ в ОО для обучающихся</p>	<p>К20: Процентная доля ОО, в которых утверждены ЖНА о дополнительных образовательных программах для обучающихся</p>	<p>$K20 = (N / M) \times 100\%$ Где N – количество ОО в которых утверждены ЖНА о дополнительных образовательных программах для обучающихся</p>	

		<p>обучающихся; М – общее количество ОО;</p>	
<p>Доля охвата профориентационными мероприятиями учащихся 8-11 классов</p>	<p>К21: Процентная доля ОО, в которых утверждены ЖНА о профориентационных мероприятиях для учащихся 8-11 классов</p>	<p>$K21 = (N / M) \times 100\%$ Где N – количество ОО в которых утверждены ЖНА о профориентационных мероприятиях для учащихся 8-11 классов; M – общее количество ООШ и СОШ (имеющих учащихся 8-11 классов);</p>	
<p>Наличие адаптированной образовательной программы для обучающихся с ОВЗ</p>	<p>К22: Процентная доля ОО, в которых утверждены ЖНА об адаптированной образовательной программе для обучающихся с ОВЗ</p>	<p>$K22 = (N / M) \times 100\%$ Где N – количество ОО, в которых утверждены ЖНА об адаптированной образовательной программе для обучающихся с ОВЗ; M – общее количество ОО;</p>	

	<p>Создание специальных условий для обучающихся с ОВЗ (Приказ Минобрнауки РФ от 9.11.2015 №1309)</p>	<p>К23: Процентная доля ОО, в которых утверждены ЛНА о создании специальных условий для обучающихся с ОВЗ</p>	<p>$K23 = (N / M) \times 100\%$ Где N – количество ОО, в которых утверждены ЛНА о создании специальных условий для обучающихся с ОВЗ; M – общее количество ОО;</p>	
<p>4. Формирование резерва управленческих кадров</p>	<p>Укомплектованность кадрами на начало учебного года, имеющими соответствующую квалификацию</p>	<p>К24: Процентная доля ОО, укомплектованных кадрами, имеющими соответствующую квалификацию на начало учебного года</p>	<p>$K24 = (N / M) \times 100\%$ Где N – количество ОО укомплектованных кадрами, имеющими соответствующую квалификацию на начало учебного года; M – общее количество ОО;</p>	
	<p>Укомплектованность ОО педагогическими работниками в возрасте до 35 лет</p>	<p>К25: Процентная доля педагогических работников ОО в возрасте до 35 лет</p>	<p>$K25 = (N / M) \times 100\%$ Где N – количество педагогических работников ОО в возрасте до 35 лет; M – общее количество педагогических работников ОО;</p>	

<p>Обеспеченность ОО педагогическими работниками с высшей квалификационной категорией</p>	<p>К26: Процентная доля педагогических работников ОО с высшей квалификационной категорией</p>	<p>К26 = (N / M) x 100% Где N – количество педагогических работников ОО с высшей квалификационной категорией; M – общее количество педагогических работников ОО;</p>	
<p>Обеспеченность ОО педагогическими работниками с первой квалификационной категорией</p>	<p>К27: Процентная доля педагогических работников ОО с первой квалификационной категорией</p>	<p>К27 = (N / M) x 100% Где N – количество педагогических работников ОО с первой квалификационной категорией; M – общее количество педагогических работников ОО;</p>	
<p>Участие педагогических работников исследований компетенций учителей</p>	<p>К28: Процентная доля педагогических работников, принявших участие в исследованиях компетенций учителей</p>	<p>К28 = (N / M) x 100% Где N – количество педагогических работников ОО принявших участие в исследованиях компетенций учителей;</p>	

		<p>М – общее количество педагогических работников ОО;</p>	
<p>Участие педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства, утвержденный приказом Минобрнауки РФ</p>	<p>К29: Процентная доля педагогических работников, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства, утвержденный приказом Минобрнауки РФ</p>	<p>К29 = (N / M) x 100% Где N – количество педагогических работников ОО принявших участие в конкурсах профессионального мастерства, утвержденный приказом Минобрнауки РФ; М – общее количество педагогических работников ОО;</p>	
<p>Сформированный резерв управленческих кадров в ОО</p>	<p>К30: Процентная доля ОО, утвердивших ЛНА Положение о кадровом резерве, Приказ о персональном составе кадрового резерва в ОО на учебный год.</p>	<p>К30 = (N / M) x 100% Где N – количество ОО утвердивших ЛНА Положение о кадровом резерве, Приказ о персональном составе кадрового резерва в ОО на учебный год; М – общее</p>	

<p>5. Подготовка школьных управленческих команд</p>	<p>Наличие в ОО утвержденного положения о школьной управленческой команде</p>	<p>КЗ1: Процентная доля ОО, утвердивших ЛНА Положение о школьной управленческой команде</p>	<p>количество ОО;</p> <p>КЗ1 = (N / M) x 100%</p> <p>Где N – количество ОО утвердивших ЛНА Положение о кадровом резерве, Приказ о школьной управленческой команде; M – общее количество ОО;</p>	
	<p>Наличие приказа утвердившего персональный состав управленческой команды ОО</p>	<p>КЗ2: Процентная доля ОО, утвердивших Приказ персональном составе школьной управленческой команды ОО на учебный год.</p>	<p>КЗ2 = (N / M) x 100%</p> <p>Где N – количество ОО утвердивших Приказ персональном составе школьной управленческой команды ОО на учебный год команде; M – общее количество ОО;</p>	

	<p>Наличие утвержденного плана работы школьной управленческой команды на учебный год</p>	<p>КЗЗ: Процентная доля ОО, утвердивших Приказ о плане работы школьной управленческой команды на учебный год.</p>	<p>КЗЗ = $(N / M) \times 100\%$ Где N – количество ОО утвердивших Приказ о персональном составе школьной управленческой команды ОО на учебный год M – общее количество ОО;</p>	
--	--	---	---	--