



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ

Хабаровского края

(Минобрнауки Хабаровского края)

РАСПОРЯЖЕНИЕ

ВО 04 2022 № 464

г. Хабаровск

Об утверждении региональной программы "Развитие системы управления качеством образования в Хабаровском крае" на 2022 – 2023 годы

Во исполнение решения коллегии министерства образования и науки края (далее – министерство) от 30 марта 2022 г. № 1 "О повышении эффективности управления системой образования Хабаровского края":

1. Утвердить прилагаемую региональную программу "Развитие системы управления качеством образования в Хабаровском крае" на 2022 – 2023 годы (далее – Программа).

2. Руководителям структурных подразделений министерства образования и науки края в рамках полномочий:

1) обеспечить реализацию мероприятий Программы;

2) в срок до 24 июня 2022 г. организовать в образовательных организациях, подведомственных министерству, разработку институциональных программ управления качеством образования на 2022 – 2023 годы, синхронизированных с Программой.

3. Рекомендовать органам местного самоуправления, осуществляющим управление в сфере образования:

1) в срок до 24 июня 2022 г. разработать муниципальные программы управления качеством образования на 2022 – 2023 годы, синхронизированные с региональной программой развития системы управления качеством образования;

2) в срок до 1 июля представить в министерство утвержденные муниципальные программы управления качеством образования на 2022 – 2023 годы;

3) организовать в первом полугодии 2022 г. разработку институциональных программ (программ образовательных организаций) управления качеством образования на 2022 – 2023 годы, синхронизированных с муниципальной программой развития системы управления качеством образования.

4. Краевому государственному автономному образовательному учреждению дополнительного профессионального образования "Хабаровский краевой институт развития образования":

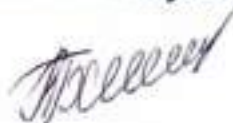
1) обеспечить научно-методическое сопровождение Программы;

2) оказать методическую помощь при разработке программ развития системы управления качеством образования муниципального и институциональных уровней управления образования;

3) организовать курсы повышения квалификации по управлению качеством образования для муниципальных и институциональных команд.

5. Контроль за выполнением настоящего распоряжения возложить на заместителя министра образования и науки края.

Министр



В.Г. Хлебникова

УТВЕРЖДЕНА
распоряжением министерства
образования и науки
Хабаровского края
от "20" 04 2022 г. № 468

РЕГИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА

"Развитие системы управления качеством образования в Хабаровском крае"
на 2022 – 2023 годы

ПАСПОРТ

региональной программы "Развитие системы управления качеством об-
разования в Хабаровском крае" на 2022 – 2023 годы

Наименование Программы	Развитие системы управления качеством образования в Хабаровском крае
1	2
Сроки реализации Программы	2022 – 2023 годы
Ответственный ис- полнитель Про- граммы	министерство образования и науки Хабаровского края (далее – министерство)
Соисполнители Программы, участ- ники Программы	краевое автономное образовательное учреждение до- полнительного профессионального образования "Ха- баровский краевой институт развития образования"; Краевое государственное казенное учреждение "Реги- ональный центр оценки качества образования"; органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования Хабаровского края; образовательные организации края
Основания для раз- работки Про- граммы	Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 "О национальных целях и стра- тегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года"; Указ Президента Российской Федерации № 474 от 21 июля 2020 г. "О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года"; Постановление Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642 "Об утверждении госу- дарственной программы Российской Федерации "Раз- витие образования"; Постановление Правительства Российской Федерации от 5 августа 2013 г. № 662 "Об осуществлении монито- ринга системы образования"; распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р "Об утверждении Стратегии развития воспитания в РФ на период до 2025 года";

1	2
	Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"; приказ Министерства просвещения Российской Федерации, Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки от 6 мая 2019 г. № 590/219 "Об утверждении Методологии и критериев оценки качества общего образования в общеобразовательных организациях на основе практики международных исследований качества подготовки обучающихся"; распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 1 сентября 2021 № Р-210 "Об утверждении методологии мотивирующего мониторинга деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования" (далее – распоряжение № Р-210); письмо Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки от 20 апреля 2021 г. № 08-70 "О направлении материалов по организации мониторинга системы управления качеством образования органов местного самоуправления" (вместе с "методическими рекомендациями по организации и проведению оценки механизмов управления качеством образования органов местного самоуправления муниципальных районов, городских и муниципальных округов и иных органов, реализующих данные полномочия"); проект федеральной программы "Развитие системы управления качеством образования"; государственная программа Хабаровского края "Развитие образования в Хабаровском крае", утвержденная постановлением Правительства Хабаровского края от 5 июня 2012 г. № 177-пр
Цель Программы	создание условий для развития региональных, муниципальных, институциональных механизмов управления качеством образования на основе мониторинга состояния системы образования и реализации мероприятий, направленных на внедрение действенных технологий управления качеством образования
Задачи Программы	развитие системы управления на основе данных, согласованной на всех уровнях управления образованием: региональном, муниципальном, институциональном; повышение качества образования за счет развития механизмов управления качеством образования; совершенствование системы анализа, интерпретации и использования результатов мониторинговых процедур руководителями и ключевыми группами специалистов сферы образования; совершенствование управленческих механизмов для обеспечения доступного и качественного общего, дополнительного, среднего профессионального образования; совершенствование систем управленческих мероприятий, синхронизирующих деятельность по управлению качеством общего, дополнительного образования,

1	2
	среднего профессионального образования на региональном, муниципальном, институциональном уровнях управления образованием: - система региональных, муниципальных, институциональных программ развития управления качеством образования, синхронизированных с федеральной программой развития системы управления качеством образования; - система мониторинга эффективности управления качеством образования на региональном, муниципальном и институциональном уровнях; - система повышения квалификации руководителей и ключевых групп специалистов органов управления образованием регионального, муниципального и институционального уровней (разработка и реализация актуальных программ по результатам мониторинга, организация региональных, муниципальных стажировочных площадок, адресная методическая помощь педагогическим работникам); - система формирования и функционирования кадрового резерва руководителей сферы образования регионального, муниципального и институционального уровней; - система процедур согласования назначения руководителей органов управления образованием муниципального уровня, процедур согласования руководителей органов управления образованием регионального уровня; - система информационно-аналитического обеспечения региональной и муниципальных программ развития системы управления качеством образования
Основные программы	мероприятия Программы мероприятия определены "дорожной картой" развития системы управления качеством образования Хабаровского края на 2022 – 2023 годы (приложение № 1 к Программе)
Показатели вирующего мониторинга	мотивационные показатели утверждены распоряжением № Р – 210; показатели органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, профессиональных образовательных организаций, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края (приложение № 2 к Программе)
Ожидаемые результаты реализации государственной Программы	развитие системы управления качеством образования на основе данных на всех уровнях образования: региональном, муниципальном, институциональном; использование и интерпретация данных и результатов мониторинговых процедур в системе анализа руководителями и ключевыми группами специалистов сферы образования; повышение управленческой культуры руководителей муниципальных органов управления образованием (далее – ОМСУ), руководителей образовательных организаций путем обучения муниципальных и школьных управленческих команд; удовлетворенность обучающихся учебными успехами, уровнем готовности к выбору профессиональной деятельности;

1	2
Эффекты Программы, достигаемые при осуществлении управления на основе данных	организация работы стажировочной площадки, направленной на методическое сопровождение и контроль, реализацию практической части программ повышения квалификации работников системы образования, системного распространения успешного управленческого опыта, для муниципальных и институциональных команд; совершенствование муниципальных управленческих механизмов для повышения качества образования; распространение лучших практик управления качеством образования на региональном, муниципальном и институциональном уровнях; - синхронизация региональной, муниципальных и институциональных программ развития управления качеством образования с федеральной программой развития системы управления качеством образования; - совершенствование системы мониторинга эффективности управления качеством образования на региональном, муниципальном и институциональном уровнях; - создание системы формирования и функционирования кадрового резерва руководителей сферы образования муниципального, регионального и институционального уровней; - разработка процедур согласования назначения руководителей органов управления образованием регионального и муниципального уровней; - создание системы информационно-аналитического обеспечения региональной и муниципальных программ развития системы управления качеством образования повышение качества управленческой деятельности за счет ее целенаправленности и адресности; повышение уровня удовлетворенности качеством образовательных услуг; повышение эффективности деятельности органов муниципальных систем управления образованием, профессиональных образовательных организаций, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края (далее – ПОО) путем определения стратегических направлений на основе мониторинга и анализа данных о состоянии системы образования (мотивирующего мониторинга); обеспечение качества подготовки выпускников школ и ПОО для их успешной самореализации в профессиональной деятельности; удовлетворенность обучающихся учебными успехами, уровнем готовности к выбору профессиональной деятельности; измерение эффективности результатов реализуемой управленческой деятельности; увеличение доли трудоустройства и общей занятости выпускников ПОО; формирование новой модели управления качеством образования

1. Основные проблемы развития системы управления качеством образования

В рамках формирования системы управления качеством образования в 2021 году выполнены мероприятия, которые позволили выявить основные тенденции, являющиеся ключевыми для развития всей системы образования в целом и отдельных ее элементов. Проведен федеральный мотивирующий мониторинг деятельности органов управления образованием субъектов Российской Федерации (далее – мотивирующий мониторинг), стартовала реализация специальных программ повышения квалификации для руководителей и ключевых групп специалистов сферы образования, организованы заседания комиссии по согласованию назначения на должности руководителей муниципальных органов управления образованием, проведена оценка эффективности деятельности ПОО.

Федеральный мотивирующий мониторинг включает 55 сбалансированных ключевых показателей, разработанных в соответствии с приоритетными направлениями государственной политики в сфере образования, распределенных по трем ключевым направлениям деятельности органов управления образованием субъектов Российской Федерации:

- 1) создание условий для достижения результатов;
- 2) достижение образовательных и воспитательных результатов;
- 3) организация рабочих процессов.

Результаты мотивирующего мониторинга позволяют дать комплексную оценку ситуации в образовании края, включая муниципальный и институциональный уровни, выявить перспективы развития и проблемные зоны в управлении качеством образования для последующей организации деятельности по их совершенствованию.

В соответствии с условным маркированием (зеленая зона (оптимальный уровень управления): 82 – 59 баллов; желтая зона (допустимый уровень управления): 58 – 47 баллов; красная зона (критический уровень управления): 45 – 43 баллов) в сводном рейтинге субъектов Российской Федерации Хабаровский край (далее – край) находится в желтой зоне (48 баллов), занимает 29 – 40 позицию. В рейтинге субъектов Дальневосточного федерального округа (далее – ДФО) край занимает четвертую позицию.

Результаты мотивирующего мониторинга выявили основные проблемы развития системы управления качеством образования.

- 1) в системе общего и дополнительного образования:
 - рассогласованность системы управления качеством образования на региональном, муниципальном и институциональном уровнях;
 - отсутствие муниципальных, институциональных программ развития системы управления качеством образования, синхронизированных с региональной программой развития системы управления качеством образования;
 - требуется совершенствование модели управления качеством системой образования на всех уровнях управления.

В части создания условий для достижения результата:

- недостаточно эффективное использование финансовых ресурсов для создания условий обеспечения роста качества образования в крае;
- наличие потребности в узких специалистах (учителей-дефектологов, учителей-логопедов) в образовательных организациях края.

В части достижения образовательных и воспитательных результатов:

- недостаточно эффективная система работы с одаренными детьми;
- требуют совершенствования система профилактики правонарушений и воспитательная работа с обучающимися;
- большая дифференциация между общеобразовательными организациями, показывающими наихудшие результаты по итогам выпускных проверочных работ (далее – ВПР) и общеобразовательными организациями, показывающими наилучшие результаты по итогам ВПР.

В части организации рабочих процессов: низкий охват педагогических работников, прошедших обучение по программам из федерального реестра образовательных программ дополнительного профессионального образования (далее – ДПО) в общей численности слушателей края;

2) в системе среднего профессионального образования (далее – СПО): слабо организована деятельность ПОО по привлечению внебюджетных средств через оказание платных образовательных услуг, в том числе по повышению квалификации и профессиональному обучению за счет средств граждан, предприятий и организаций.

2. Методология формирования системы управления качеством образования

Развитие модели управления системой образования с целью повышения ее эффективности является одной из приоритетных задач, стоящих перед органами исполнительной власти (далее – ОИВ). Процесс обусловлен необходимостью развития региональных, муниципальных, институциональных механизмов управления качеством образования, оценки практик управления качеством образования, необходимости повышения культуры управления образованием руководителей всех уровней, осуществляющих управление в сфере образования.

Методология формирования системы управления качеством образования (далее – Методология), используемая в крае, разработана федеральным государственным бюджетным научным учреждением "Институт управления образованием Российской академии образования".

Методология определяет следующие основные элементы системы управления качеством образования:

1) результаты мотивирующего мониторинга и модели анализа данных о системе управления образованием.

Мотивирующий мониторинг является единым инструментарием проведения комплексной оценки качества управления образованием и методической основой формирования системы управления качеством образования,

определяет систему показателей эффективности моделей управления образованием, позволяя выносить суждения об эффективности каждой образовательной системы в решении задач национального проекта "Образование".

Методика мотивирующего мониторинга предполагает в решении управленческих задач движение от приоритетных направлений развития к конкретным стратегическим целям и отражающим их измеримым показателям, дальнейшему их каскадированию по уровням системы управления (региональном, муниципальном, институциональном), выбор критериев для оценки результатов в матричной многомерной системе;

2) формирование кадрового резерва руководителей системы образования.

Одним из главных "инструментов" управления качеством образования является информационно-аналитическое обеспечение. Управление качеством образования в контексте данной Методологии рассматривается как управление территориальной системой образования для обеспечения качества образования.

Основной методологический вектор развития системы управления качеством образования это изменение парадигмы оценки с доминирующего акцента "оценка как измерение" на "оценку как основной механизм управления качеством образования".

2.1. Модель системы управления качеством

Основанием модели системы управления качеством является модель системы мотивационного программно-целевого управления качеством образования (далее – МПЦУ)¹. Мотивационный компонент дополняет традиционную модель управленческого цикла социально-психологическими принципами мотивационного управления и структурирует управленческий цикл на основе методов и механизмов мотивационного управления (рисунок 2).

¹ Теоретическое обоснование МПЦУ: Шалаев И.К. Мотивационное программно-целевое управление*теория, технология, практика. Барнаул: Изд-во БГПУ, 2000

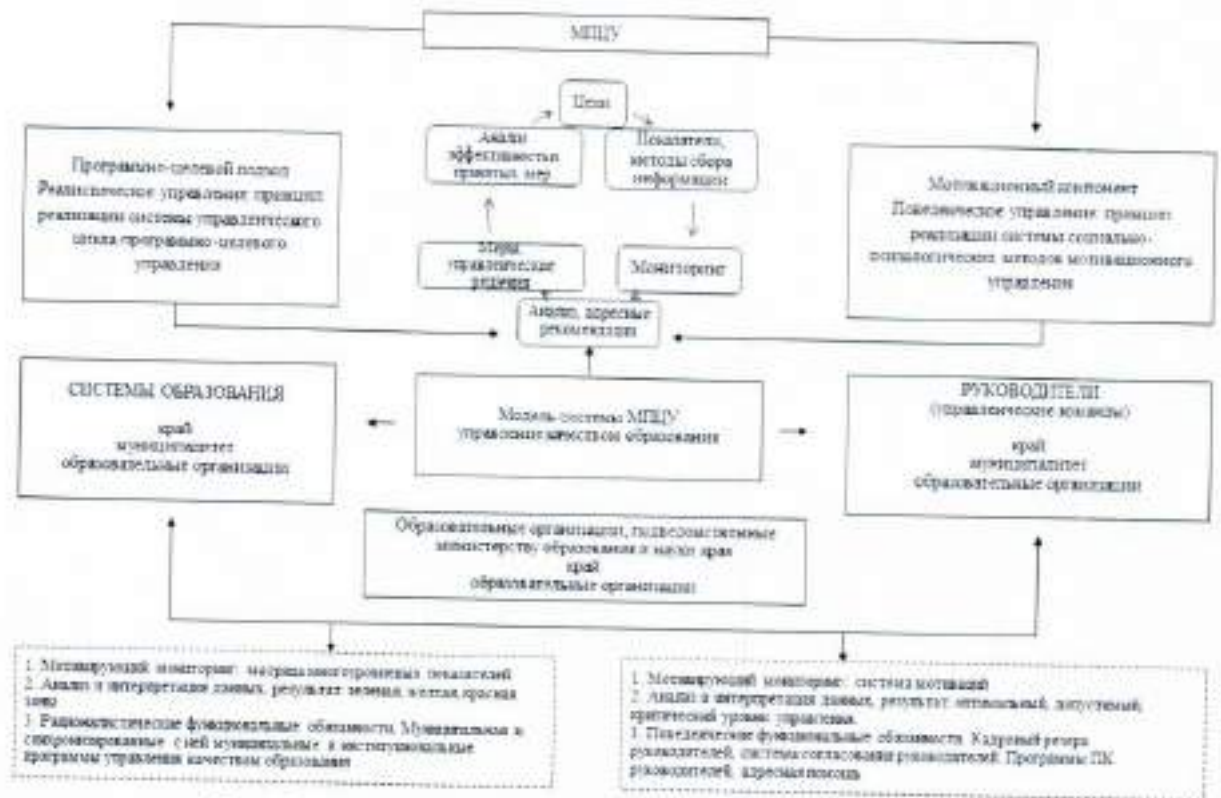


Рис. 2. Модель системы управления качеством на основе МПЦУ

Компоненты системы МПЦУ включают следующие ориентиры оценки:

- эффективности (результативности) управления: результаты с построением рейтингов достижений: регионального (в сравнении с другими субъектами Российской Федерации), муниципальных, институциональных образовательных систем и руководителей);
- механизмов принятия управленческих решений по принципу адресной методической поддержки (органов управления образованием разных уровней и руководителей);
- установления необходимых и достаточных целей управления качеством образования, как внутренних мотиваторов к самоактуализации субъектов управления образованием;
- повышение оперативности реализации региональной, муниципальных программ, повышение эффективности использования ресурсов;
- стимулирующей роли оценки достижений руководителей сферы образования и управленческих команд, личностных траекторий развития.

2.2. Результаты мотивирующего мониторинга, как информационное обеспечение системы управления качеством общим, дополнительного и среднего профессионального образования

Результаты мотивирующего мониторинга деятельности органов управления образованием являются информационным обеспечением системы управления качеством общим, дополнительного образования и СПО на основе объективного представления о ее состоянии, количественных и качественных изменениях.

Мотивирующий мониторинг — это система сбалансированных показателей и мотиваций (матрица многоуровневых показателей) на федеральном, региональном, муниципальном, институциональном уровнях и модель анализа данных.

1) сбалансированные ключевые показатели распределены по трем блокам:

1 блок. Создание условий для достижения результатов, включающий эффективность фонда оплаты труда работников, соотношение педагогических и иных работников, цифровизация услуг и функций, кадровая обеспеченность, ориентация на потребности экономики региона, уровень организации образовательной деятельности, совершенствование целевой модели развития доступного дополнительного образования.

2 блок. Достижение образовательных и воспитательных результатов, включающий результаты: всероссийской олимпиады школьников, WorldSkills и Абилимпикс, демонстрационного экзамена, охват детей дополнительным образованием, правонарушений, трудоустройства выпускников, социально-психологического тестирования на употребление наркотических средств, востребованности региональной системы образования.

3 блок. Организация рабочих процессов. Блок включает использование средств федерального бюджета, выполнение мероприятий по региональным проектам, работу с федеральным реестром образовательных программ повышения квалификации педагогов, тестирования на употребление наркотических веществ, проведения государственной итоговой аттестации, профилактики правонарушений.

Модель матрицы многоуровневых показателей мотивирующего мониторинга представляет собой систему из четырех уровней: федеральный (сводный), региональный, муниципальный, институциональный.

Механизм использования матрицы многоуровневых показателей состоит из следующих этапов.

1 этап. Система показателей мотивирующего мониторинга деятельности органов управления образованием субъектов Российской Федерации проецируется на систему показателей мотивирующего мониторинга деятельности муниципальных органов управления образованием (в системе СПО — на ПОО), который в свою очередь проецируется на систему показателей мотивирующего мониторинга органов управления образовательными организациями.

Единой сбалансированной системой финансовых и нефинансовых показателей охватываются региональные, муниципальные, институциональные системы управления образованием.

2 этап. Сбор и первичный анализ данных происходит "снизу вверх": органы управления образовательными организациями → муниципальные органы управления образованием → органы управления образованием субъектов Российской Федерации.

3 этап. Анализ и оценка деятельности органов управления образованием по уровням.

Рейтингование объектов мотивирующего мониторинга на каждом уровне: рейтинг образовательных организаций → рейтинг муниципалитетов → рейтинг субъектов Российской Федерации (федеральный сводный рейтинг).

Рейтингование на каждом уровне проводится поэтапно:

- 1) рейтинги объекта мониторинга по каждому показателю мотивирующего мониторинга;
- 2) рейтинги объекта мониторинга по каждому направлению мотивирующего мониторинга;
- 3) сводный рейтинг объектов мониторинга.

4 этап. Общий анализ и оценка деятельности органов управления образованием, ПОО. Выработка управленческих решений.

5 этап. Актуализация показателей мотивирующего мониторинга проводится не реже одного раза в два года.

Структурная модель мотивирующего мониторинга представлена на рис. 3;

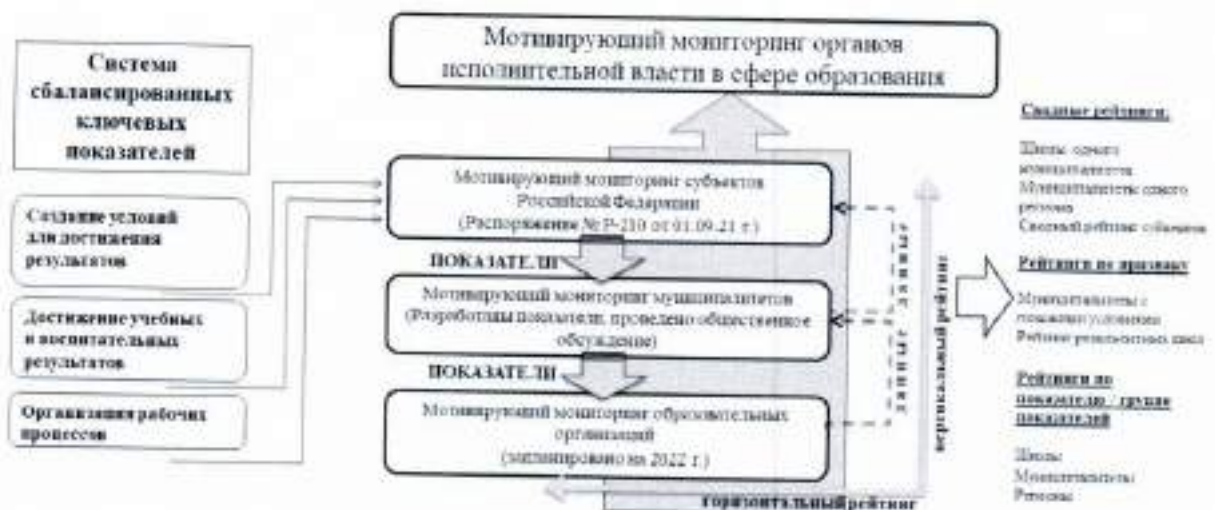


Рис. 3. Структурная модель мотивирующего мониторинга

2) модель анализа данных о системе управления образованием.

Модель анализа данных о системе управления образованием представляет собой совокупность методов и средств извлечения из релевантных организованных данных информации для принятия управленческих решений.

В модели анализа данных применяются методы экспертных оценок и анализа контекстных данных, позволяющие учитывать при определении уровня эффективности деятельности показатели динамики по отдельным критериям.

В логике МПЦУ модели системы управления качеством образования процесс анализа и интерпретации распадается на два ключевых направления.

Первое направление – системы управления образованием на региональном, муниципальном и институциональном уровнях (далее – первое направление).

Второе направление – руководители и управленческие команды регионального, муниципального и институционального уровнях (далее – второе направление).

В рамках первого направления результаты анализа всех направлений показателей мотивирующего мониторинга представляются в форме рейтингов.

Рейтинг ПОО осуществляется в соответствии с ведомственным перечнем показателей эффективности деятельности профессиональных образовательных организаций, подведомственных министерству, утвержденным распоряжением министерства образования и науки Хабаровского края (далее – министерство) от 8 июня 2021 г. № 721.

Рейтингование муниципальных образований проводится поэтапно:

- 1) рейтинги по каждому показателю мотивирующего мониторинга;
- 2) рейтинги по каждому направлению мотивирующего мониторинга;
- 3) сводный рейтинг.

Рейтинги муниципальных образований по каждому показателю мотивирующего мониторинга

Результат каждого муниципального образования по показателю мотивирующего мониторинга сравнивается с лучшим результатом по соответствующему показателю среди субъектов Российской Федерации (далее – РФ). Возможно сравнение с лучшим результатом среди муниципальных образований края.

Лучший среди всех субъектов РФ результат оценивается в 100 баллов.

Балл муниципального образования по каждому показателю определяется по формуле:

$$\text{Балл по П } 1^2 = \frac{\text{Значение П1 муниципалитета п}}{\text{Наибольшее значение П 1 среди всех субъектах РФ}} \times 100$$

По каждому направлению показателей формируется рейтинг муниципальных образований края (максимальное количество баллов – 1 место, минимальное количество баллов – 19 место).

Сводный рейтинг муниципальных образований края

Результат каждого муниципального образования края в сводном рейтинге формируется на основании баллов, полученных муниципалитетом по каждому из трех направлений мотивирующего мониторинга и определяется по формуле:

$$\text{Средний балл по П(1,2,3)}^3 = \frac{\sum_{k=0}^n \text{баллов по K1,2,3}^4}{\text{Количество показателей в П(1,2,3)}}$$

² П1 – показатель 1

³ П(1,2,3) – показатели трех основных направлений

⁴ K1,2,3 – показатель мотивирующего мониторинга муниципального образования в одном из трех основных направлений

Сводный рейтинг муниципальных образований отражает результирующее сравнение муниципального образования относительно муниципальных образований края, а сводный рейтинг региона относительно других субъектов РФ.

Результаты анализа всех направлений показателей мотивирующего мониторинга образовательных организаций представляются в форме рейтингов по аналогии результатов анализа муниципальных образований (субъектов РФ).

В логике второго направления МПЦУ – модель системы управления качеством образования рейтинги региона/муниципалитетов по показателям мотивирующего мониторинга и эффективности деятельности ПОО проецируются на оценку руководителей и управленческих команд регионального, муниципального, институционального уровней, задействуются механизмы мотивационного подхода – поведенческого управления.

Предметом оценивания являются результаты деятельности органов управления (региональный, муниципальный, институциональный уровни), руководителей ПОО, направленной на реализацию задач государственной политики в сфере образования, по выделенным критериям эффективности, применяемым моделям управления. Данные показатели являются практико-ориентированными, результаты их анализа позволяют вести адресную работу с вышеуказанными категориями руководителей разных уровней управления, разрабатывать и реализовывать индивидуальные траектории развития каждого руководителя, вести планомерную работу по оказанию необходимой консультационной и методической поддержке, обеспечить межуровневую преемственность управленческой деятельности.

2.3. Использование результатов оценки данных мотивирующего мониторинга системы управления образованием

Интерпретация и использование результатов оценки данных мотивирующего мониторинга осуществляется по двум направлениям:

- 1) результаты оценки систем образования (по уровням);
- 2) результаты оценки деятельности руководителей (управленческих команд).

Для формализации и структурирования результатов проводится условное маркирование, обозначенное в таблице 1.

Таблица 1.

Условное маркирование оценки данных мотивирующего мониторинга

Результаты оценки систем образования	Результаты оценки деятельности руководителей (управленческих команд)
Зеленая зона (субъекты Российской Федерации, получившие по результатам мотивирующего мониторинга 59 – 100 баллов)	оптимальный уровень: наиболее соответствующий задачам управления, позволяет при заданных условиях (часто противоречивых) достичь поставленной цели наилучшим образом (например, за минимальное время, с наибольшим экономическим эффектом, с применением инновационных методов и др.)

щего мониторинга: "500+", "Ориентир – талант. Khv", "Учись и работай в Хабаровском крае!", "Дошкольное образование: в приоритете – дети!", "Педкластер27", "Практика эффективного управления", "Дополнительное образование: формула успеха", "Добрая школа", "Повышение объективности оценки образовательных результатов ("Все решают только знания")", "Регион-профи", "Приоритет – трудоустройство выпускников в Хабаровском крае".

По итогам мотивирующего мониторинга, результатов оценки эффективности деятельности ПОО, реализации промежуточных этапов краевых проектов проводится анализ эффективности принятых мер, по результатам которого формируются новые цели (региональные, муниципальные, институциональные) в соответствии с которыми актуализируются показатели и методы сбора информации, проводится мониторинг этих показателей, их анализ, разрабатываются адресные рекомендации, принимаются меры и управленческие решения, то есть выстраивается новый управленческий цикл.

Второе направление – формирование единой региональной системы научно-методического сопровождения управленческих кадров. Оценка руководителей и управленческих команд, сформированная по результатам мотивирующего мониторинга, способствует выявлению опережающих компетенций руководителей-лидеров или дефицитов управленческих компетенций и управленческих кадров.

На основе результатов мотивирующего мониторинга и определенных уровней качества управленческой деятельности, адаптированных в соответствии с маркированием результатов, разрабатываются программы повышения квалификации для управленческих кадров и ключевых групп специалистов.

На региональном уровне применяются следующие меры поддержки:

- проведение курсов повышения квалификации с использованием региональных и муниципальных стажировочных площадок;
- адресное методическое сопровождение руководителей и управленческих команд;
- построение индивидуальной траектории по развитию отдельных компетенций руководителей и/или управленческих команд;
- тиражирование наиболее успешных практик;
- совершенствование деятельности ОИВ по ключевым направлениям;
- пересмотр подходов к оценке эффективности деятельности управленческих кадров и ключевых групп специалистов.

Третье направление – формирование единого образовательного пространства края в направлении синхронизации системы управления: формирование кадрового резерва руководителей системы образования регионального, муниципального, институционального уровней.

На основе Методологии разрабатывается и внедряется концепция формирования кадрового резерва руководителей системы образования, как необходимого элемента системы управления качеством образования.

Четвертое направление – формирование единого образовательного пространства края в направлении синхронизации системы управления: разработка

и внедрение вертикально-горизонтальной модели назначения руководителей системы образования:

1) формирование системы согласования назначения должностных лиц: исполнительно-распорядительных органов (местных администраций) муниципальных районов, муниципальных и городских округов (руководителей структурных подразделений местных администраций или отраслевых органов местных администраций), осуществляющих управление в сфере образования;

2) формирование механизма территориального и уровняго распределения руководителей в сфере образования, состоящих в кадровом резерве, с учетом качества образования.

3. Система мониторинга эффективности управления качеством образования на региональном, муниципальном и институциональном уровнях

В соответствии с методикой, разработанной федеральным государственным бюджетным учреждением "Федеральный институт оценки качества образования", оценка эффективности управления качеством образования на региональном и муниципальном уровне осуществляется в соответствии с управленческим циклом по двум показателям (механизмам), представленным восемью основными направлениями (системами):

1. Механизмы управления качеством образовательных результатов:

1) система оценки качества подготовки обучающихся;

2) система работы со школами с низкими результатами обучения и/или школами, функционирующими в неблагоприятных социальных условиях;

3) система выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи;

4) система работы по самоопределению и профессиональной ориентации обучающихся".

2. Механизмы управления качеством образовательной деятельности:

1) система мониторинга эффективности руководителей всех образовательных организаций;

2) система обеспечения профессионального развития педагогических работников;

3) система организации воспитания обучающихся;

4) система мониторинга качества дошкольного образования.

Проводится в целях выявления степени сформированности и эффективности функционирования региональных и муниципальных систем управления качеством образования и позволяет решить ряд следующих задач:

- выявить проблемные зоны в управлении качеством образования для последующей организации деятельности по их совершенствованию;

- выявить основные факторы, влияющие на эффективность региональных и муниципальных механизмов управления качеством образования;

- определить ориентиры для совершенствования региональных и муниципальных механизмов управления качеством образования;

- выявить лучшие практики управления качеством образования для тиражирования опыта.

Оценка проводится ежегодно на основе результатов экспертизы документов и материалов, характеризующих механизмы управления качеством образования.

Каждое направление представлено в виде совокупности позиций оценивания, определяющих реализацию полного управленческого цикла.

Полный управленческий цикл включает в себя:

- концептуальный блок (цели, показатели, методы сбора и обработки информации);
- процессуальный блок (мониторинг показателей, анализ результатов мониторинга, адресные рекомендации по результатам анализа);
- управленческий блок (меры и мероприятия, управленческие решения, анализ эффективности принятых мер).

Формирование результатов оценки сформированности управленческих механизмов осуществляется в несколько этапов:

- 1) оценка соответствия содержания документов и материалов, представленных для экспертизы, позициям оценивания критериев. Итогом такой оценки являются выставленные экспертами первичные баллы;
- 2) оценка компонентов управленческого цикла по каждому направлению путем суммирования первичных баллов по позициям оценивания, характеризующим каждый компонент управленческого цикла;
- 3) определение степени сформированности компонентов управленческого цикла как отношение баллов за каждый из компонентов управленческого цикла каждого направления к максимально возможному баллу, выраженной в процентах;
- 4) расчет результатов региона и муниципалитета по каждому направлению (суммируются баллы по компонентам управленческого цикла каждого из направлений);
- 5) расчет индексов (в процентах) систем управления качеством образования, определяющих их степень сформированности и эффективность функционирования, которые вычисляются как отношение суммы баллов по каждому направлению к максимально возможному баллу;
- 6) расчет значений показателей, агрегированных по двум блокам: "Механизмы управления качеством образовательных результатов" и "Механизмы управления качеством образовательной деятельности", которые вычисляются как сумма баллов региона по направлениям, входящим в каждый из показателей;
- 7) расчет индекса механизмов управления качеством образовательных результатов и индекса механизмов управления качеством образовательной деятельности, определяющих степень сформированности и эффективность функционирования этих механизмов в региональной или муниципальной системе образования, которые вычисляются как отношение суммы баллов по каждому механизму к максимально возможному баллу;

8) расчет итогового балла, вычисляется как сумма баллов региона или муниципалитета по показателям "Механизмы управления качеством образовательных результатов" и "Механизмы управления качеством образовательной деятельности";

9) расчет индекса механизмов управления качеством образования в регионе (муниципальном образовании), определяющего степень сформированности и эффективность функционирования механизмов управления качеством образования, проводится как отношение результата региона (муниципалитета) по итогам проведения оценки к максимально возможному баллу.

По результатам мониторинга на федеральном уровне строится рейтинг регионов и муниципалитетов. На муниципальном уровне строится рейтинг образовательных организаций.

4. Система повышения квалификации руководителей и ключевых групп специалистов органов управления образованием регионального и муниципального уровней (разработка и реализация актуальных программ по результатам мониторинга, федеральные, региональные, муниципальные стажировочные площадки, адресная методическая помощь), руководителей ПОО

Основными задачами системы повышения квалификации руководителей и ключевых групп специалистов органов управления образованием регионального и муниципального уровней, руководителей ПОО являются совершенствование профессиональных знаний, управленческих навыков, опыта, развитие деловых и личностных качеств лиц.

Для реализации указанных задач используются следующие формы системы повышения квалификации:

1) сетевая модель повышения квалификации с сохранением вертикальных и горизонтальных связей между краевым государственным автономным образовательным учреждением дополнительного профессионального образования "Хабаровский краевой институт развития образования" (далее – ХК ИРО), ОМСУ, образовательными организациями;

2) лаборатории инновационного опыта, основные задачи которых:

- распространение управленческих инноваций;
- осуществление взаимосвязи образовательных организаций общего и профессионального образования;
- трансляция опыта ведущих образовательных организаций региона;
- организация стажировок, имеющих успешный управленческий опыт для обеспечения доступных условий профессионального развития управленческих кадров;

3) образовательный холдинг (форма кооперации образовательных организаций разных видов, направленная на объединение усилий и имеющихся средств, в том числе финансовых и интеллектуальных, с целью концентрации образовательных ресурсов для достижения поставленных целей);

4) курсовая подготовка (каскадный принцип);

5) модель повышения квалификации через центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников;

6) мониторинг системы обеспечения профессионального развития управленческих кадров;

7) организация адресной методической поддержки/консультирования/сопровождения управленческих кадров.

5. Концепция формирования кадрового резерва руководителей системы образования края, включая модель формирования и использования кадрового резерва руководителей системы образования края

Основной концептуальной идеей формирования кадрового резерва руководителей системы образования края, включая модель формирования и использования кадрового резерва руководителей системы образования края, является формирование высокопрофессионального управленческого корпуса, способного участвовать в решении задач в сфере образования края.

Задачами формирования резерва являются:

а) выявление инициативных и компетентных специалистов для работы в качестве руководителя образовательных организаций края;

б) создание условий для профессионального роста перспективных сотрудников сферы образования;

в) назначение на вакантные руководящие должности в образовательных организациях края подготовленных лиц из резерва руководителей в установленном законом порядке;

г) формирование современного компетентного профессионального сообщества руководителей сферы образования края.

Участниками формирования, подготовки и использования резерва руководителей являются: министерство, ОМСУ, ХК ИРО, государственные и муниципальные образовательные организации.

Резерв руководителей для муниципальных образовательных организаций формируется, готовится и используется на основании соглашений, заключенных между ОМСУ и министерством.

Конкурсный отбор на включение в резерв руководителей (далее – конкурсный отбор) объявляется министерством не реже одного раза в год и проводится в два этапа.

Первый этап: на официальных сайтах в сети "Интернет" размещается объявление о приеме документов для участия в конкурсном отборе, осуществляется прием документов кандидатов. По результатам первого этапа формируется список кандидатов, имеющих право на участие во втором этапе конкурсного отбора, и в течение десяти календарных дней направляется в адрес министерства.

Второй этап проводит комиссия по формированию и подготовке резерва руководителей образовательных организаций, которая принимает решение о включении кандидатов в резерв руководителей в соответствии с Положением о комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом, подписывается председателем, секретарем комиссии. ХК ИРО осуществляет подготовку проекта приказа министерства о зачислении в резерв и направляет его в министерство в течение трех рабочих дней со дня вынесения решения комиссии.

Резерв руководителей формируется по трем уровням готовности к занятию управленческой деятельностью:

а) "высокий" – участник резерва руководителей готов к назначению на управленческую должность: компетенции, образование, стаж, опыт и общий уровень его подготовки соответствуют требованиям определенной должности;

б) "базовый" – участник резерва руководителей может претендовать на занятие управленческой должности после получения дополнительного профессионального образования и приобретения стажа работы на педагогических или руководящих должностях не менее пяти лет;

в) "перспективный" – участник резерва руководителей может претендовать на замещение управленческой должности после специальной подготовки (получение дополнительного профессионального образования, прохождения стажировок) и приобретения стажа работы на педагогических или руководящих должностях не менее пяти лет.

Нахождение в резерве руководителей лица, включенного в состав резерва руководителей (далее – резервист), допускается на период до трех лет включительно. Подготовка резервиста осуществляется ХК ИРО с учетом уровня готовности к занятию управленческой деятельностью в три этапа:

первый этап – обучение резервиста "базового" и "перспективного" уровней по программе, рекомендованной комиссией, в рамках ДПО, а также семинаров, тренингов, "круглых столов" и других мероприятий;

второй этап – стажировка резервиста "базового" и "перспективного" уровней в образовательных организациях края в соответствии с индивидуальным планом подготовки резервиста;

третий этап – участие резервиста "высокого" уровня в координационных и совещательных органах министерства и (или) ОМСУ, проектно-аналитических и исследовательских работах по заказу министерства и ОМСУ.

За резервистом в целях обеспечения качества и контроля за его подготовкой с момента включения в резерв закрепляется куратор из числа сотрудников ХК ИРО. Совместно с куратором резервист составляет индивидуальный план подготовки.

Лица, находящиеся в резерве руководителей, рекомендуются для подбора кандидатов на замещение вакантных должностей руководителей (заместителей руководителей) образовательных организаций края.

Замещение вакантных должностей руководителей (заместителей руководителей) образовательных организаций лицами, включенными в резерв руководителей, производится в порядке, установленном действующим законодательством.

Нахождение в резерве руководителей является преимуществом при принятии конкурсными комиссиями (руководителями ОМСУ) решения о назначении граждан на должность руководителя либо заместителя руководителя образовательной организации при прочих равных условиях.

Исключение из резерва руководителей оформляется приказом министерства. Основаниями исключения из резерва руководителей являются: личное заявление; непрерывное пребывание в резерве руководителей более трех лет; назначение на должность руководителя образовательной организации; увольнение с работы по инициативе нанимателя по причине грубого нарушения трудовых обязанностей; по результатам мониторинга состава резерва; по прочим обстоятельствам, делающим пребывание в резерве руководителей невозможным либо нецелесообразным (прекращение гражданства Российской Федерации, признание недееспособным, вступление в законную силу обвинительного приговора суда по уголовному делу, смерть и т.п.).

В крае разработано Положение о резерве руководителей образовательных организаций министерства, утвержденное распоряжением министерства от 18 августа 2020 г. № 796.

6. Система процедур согласования назначения руководителей органов управления образованием муниципального уровня, процедур согласования руководителей органов управления образованием регионального уровня

Порядок согласования назначения должностных лиц исполнительно-распорядительных органов (местных администраций) муниципальных районов, муниципальных и городских округов края утвержден приказом министерства от 7 сентября 2020 г. № 32.

В целях рассмотрения кандидатур должностных лиц образуется комиссия министерства по вопросам согласования назначения должностных лиц (далее – Комиссия).

Комиссия рассматривает вопрос о согласовании назначения должностного лица, обеспечивает взаимодействие министерства, федеральных органов исполнительной власти ОИВ в сфере образования, иных заинтересованных ОИВ края, ОМСУ по вопросам согласования назначения должностных лиц. Вырабатывает рекомендации должностным лицам по вопросам их профессионального развития.

Комиссия принимает одно из следующих решений:

- о согласовании назначения должностного лица;
- о согласовании назначения должностного лица с условием выполнения рекомендаций Комиссии (устанавливается срок выполнения таких рекомендаций, который не может превышать 6 месяцев);
- об отказе в согласовании назначения должностного лица (глава муниципального образования вправе повторно в отношении того же кандидата на должность направить документы для рассмотрения в Комиссию, но не ранее чем через один месяц).

Решение, принятое на заседании Комиссии, оформляется протоколом, который доводится до сведения ее членов по электронной почте.

Решения Комиссии носят рекомендательный характер и учитываются при подготовке распоряжения министерства о согласовании назначения должностного лица.

7. Система выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи

Система выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи в крае реализуется через региональный проект по формированию единых подходов к выявлению, сопровождению и поддержке одаренных детей Хабаровского края "Ориентир-талант. Khv".

Цель проекта: создание к 2024 году во всех муниципальных образованиях края, а также образовательных организациях, подведомственных министерству, обновленных организационно-управленческих, информационно-методических и кадровых условий, способствующих выявлению, поддержке и развитию способностей и талантов у детей и молодежи.

Задачи проекта:

- обновление содержания деятельности региональной и муниципальной системы образования по развитию системы выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи, развитию олимпиадного и конкурсного движения;
- совершенствование процессов выявления детей и молодежи проявивших способности к изучению отдельных предметов, научно-исследовательской, инженерно-технической, творческой и физкультурно-спортивной направленности, диагностики способностей и компетенций обучающихся, необходимых для индивидуализации и дифференциации обучения, осуществления комплексной психолого-педагогической и консультационной поддержки;
- развитие новых организационно-управленческих механизмов, сетевого сотрудничества по консолидации ресурсов между разными уровнями образования для выстраивания региональной и муниципальной систем работы по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи (в том числе с профессиональными образовательными организациями, организациями дополнительного образования и образовательными организациями высшего образования);
- развитие системы поддержки детей и молодежи через реализацию индивидуальных образовательных программ/маршрутов с учетом особенностей и образовательных потребностей конкретного обучающегося, в том числе и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья;
- развитие компетенции педагогов, в том числе с использованием современных цифровых инструментов, в области выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи через реализацию мероприятий, направленных на повышение квалификации.

Мероприятия проекта проводятся по следующим направлениям:

- олимпиадное движение (подготовка и проведение школьного, муниципального и регионального этапа всероссийской олимпиады школьников, краевой олимпиады профессионального мастерства по укрупненным группам профессий; информационно-методическое им организационно-методическое сопровождение олимпиадных мероприятий);
- повышение квалификации руководящих и педагогических работников образовательных организаций в рамках реализации регионального проекта "Успех каждого ребенка";

- проектная деятельность в образовательных организациях по выявлению, сопровождению и поддержке одаренных детей;
- научно-методические разработки;
- развитие движения "Молодые профессионалы (Ворлдскиллс)" и "Абилимпикс".

Обновление содержания деятельности по выявлению, поддержке и развитию талантов и способностей детей и молодежи реализуется в крае по трекам:

- реализация краевой концепции развития системы сопровождения талантливых детей и молодежи;
- разработка методического комплекса диагностического инструментария;
- проведение среди педагогов образовательных организаций краевого конкурса по отбору лучших программ и практик по выявлению, поддержке и развитию талантов и способностей обучающихся.

8. Система информационно-аналитического обеспечения региональной программы развития системы управления качеством образования

Система информационно-аналитического обеспечения региональной Программы включает:

- анализ показателей для оценки эффективности реализации Программы;
- анализ показателей мотивирующего мониторинга деятельности ОИВ региона;
- анализ показателей мотивирующего мониторинга деятельности ОМСУ;
- анализ эффективности принятых регионом мер, направленных на управление качеством образовательных результатов и образовательной деятельности в рамках развития восьми ключевых направлений (систем).

Анализ эффективности принятых мер включает сравнение ключевых (системных) показателей в динамике за несколько лет в зависимости от реализуемых мероприятий и принятых мер по направлению, выявление дефицитов и разработку целей и задач, которые лягут в основу следующего управленческого цикла:

- выявление и распространение успешных управленческих практик;
- освещение результатов реализации настоящей Программы в средствах массовой информации, на официальных сайтах и социальных сетях министерства и подведомственных учреждений;
- проведение информационно-просветительских мероприятий с педагогической общественностью и руководителями образовательных организаций.

9. "Дорожная карта" развития системы управления качеством образования в Хабаровском крае

Основные мероприятия реализации Программы определены "Дорожной картой" развития системы управления качеством образования в Хабаровском крае (приложение №1 к настоящей Программе).

10. Ключевые критические (контрольные) точки реализации настоящей Программы.

В качестве контрольных точек определены промежуточные и итоговые результаты мотивирующего мониторинга и красных просектов.

Заместитель министра образования
и науки Хабаровского края



Ю.В. Зотова

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

к региональной программе
"Развитие системы управления
качеством образования
в Хабаровском крае"
на 2022 – 2023 годы

ДОРОЖНАЯ КАРТА развития системы управления качеством образования Хабаровского края на 2022 – 2023 годы

№ п/п	Ключевые мероприятия (содержание деятельности) регионального уровня	Сроки исполнения	Конечный результат реализации мероприятий	Ответственный исполнитель (подразделение министерства образования и науки края /должностное лицо/подведомственная организация)	Ключевые мероприятия (содержание деятельности) муниципального уровня	Сроки исполнения	Конечный результат реализации мероприятий	Ответственный исполнитель
Муниципальный уровень/профессиональные образовательные организации								
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Аналитическая деятельность, включая анализ эффективности принятых мер, управленческие решения, планирование деятельности							
1.1.	Анализ и интерпретация данных по результатам мотивирующего	апрель 2022 г., далее –	аналитическая справка	заместители министра образования и науки	анализ и интерпретация данных по результатам мониторинга	апрель 2022 г., далее –	аналитическая справка	ОМСУ, структур-

1	2	3	4	5	6	7	8	9
	мониторинга и оценка деятельности органов исполнительной власти (далее – ОИВ) Хабаровского края, осуществляющих государственное управление в сфере образования в разрезе региона, муниципальных образований края. Выработка управленческих решений	по мере проведения мониторингов		края, структурные подразделения министерства образования и науки Хабаровского края (далее – министерство)	тивающего мониторинга и оценка деятельности органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования (далее – ОМСУ) в разрезе муниципальных образований, профессиональные образовательные организации, подведомственные министерству образования и науки края (далее – ПОО), руководителей образовательных организаций края, в том числе ПОО. Выработка управленческих решений	по мере проведения мониторингов		ные подразделения ОМСУ, руководители образовательных организаций, ПОО
1.2.	Разработка на основе результатов проведенного анализа адресных рекомендаций для муниципальных образований края, ПОО	апрель 2022 г., далее – по мере проведения мониторингов	адресные рекомендации для муниципальных образований края, протокол заседания комиссии по оценке эффективности деятельности ПОО	заместители министра образования и науки края, структурные подразделения министерства, краевое государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования "Хабаровский краевой институт	разработка на основе результатов проведенного анализа адресных рекомендаций для образовательных организаций анализ результатов оценки эффективности деятельности ПОО на педагогических советах учреждений	2022 год, далее – по мере проведения мониторингов	адресные рекомендации для образовательных организаций решение педагогического совета ПОО	ОМСУ, ХК ИРО ПОО

1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.3.	Корректировка "дорожных карт" развития системы управления качеством образования края с учетом методологии формирования системы управления качеством образования, мероприятий по повышению показателей мотивирующего мониторинга на региональном уровне	не позднее 1 февраля 2023 г., далее – ежегодно	"дорожная карта" развития системы управления качеством образования края	заместители министра образования и науки края, структурные подразделения министерства, ХК ИРО, Краевое государственное казенное учреждение "Региональный центр оценки качества образования" (далее – РЦОКО)	корректировка муниципальных, институциональных "дорожных карт" развития системы управления качеством образования с учетом методологии формирования системы управления качеством образования, мероприятий по повышению показателей мотивирующего мониторинга на муниципальных уровнях	не позднее 1 февраля 2023 г., далее – ежегодно	муниципальные, институциональные "дорожные карты" развития системы управления качеством образования	ОМСУ, руководители образовательных организаций
1.4.	Организация взаимодействия РЦОКО, ХК ИРО, председателей предметных комиссий при подготовке отчетов о работе предметных комиссий, статистико-аналитических отчетов по результатам проведения государственной итоговой аттестации (далее – ГИА)	июль – август 2022 г., июль – август 2023 г.	отчеты о работе предметных комиссий, статистико-аналитические отчеты по результатам проведения ГИА	управление государственной регламентации образовательной деятельности министерства (далее – УГРОД), РЦОКО, председатели предметных комиссий, ХК ИРО	направление экспертов для подготовки и работы в предметных комиссиях в период проведения ГИА	в соответствии с расписанием проведения ГИА	содействие в организации работы региональных предметных комиссий	ОМСУ, руководители образовательных организаций
1.5.	Организация независимого наблюдения при проведении оценочных процедур	в соответствии с расписанием проведения	соблюдение порядка проведения оценочных процедур	УГРОД, РЦОКО	организация независимого наблюдения при проведении оценочных процедур	в соответствии с расписанием проведения	контроль за соблюдением порядка проведения	ОМСУ, руководители образовательных организаций

1	2	3	4	5	6	7	8	9
		оценочных процедур				оценочных процедур	оценочных процедур	зональных организаций
1.6.					Организация работы в образовательных организациях с претендентами на получение медали "За особые успехи в учении"	2022 – 2023 годы	уменьшение доли выпускников, награжденных медалью "За особые успехи в учении", получивших низкие результаты на ГИА	ОМСУ, руководители образовательных организаций
1.7.	Проведение анализа эффективности принятых мер (по восьми системам, входящим в оценку региональных управленческих механизмов). Обсуждение результатов. Выработка целей и задач для реализации нового управленческого цикла	декабрь 2022 г., декабрь 2023 г.	аналитическая справка	заместители министра образования и науки края, структурные подразделения министерства, краевые учреждения	проведение анализа эффективности принятых мер (по восьми системам, входящим в оценку муниципальных управленческих механизмов). Обсуждение результатов. Выработка целей и задач для реализации нового управленческого цикла	декабрь 2022 г., декабрь 2023 г.	аналитическая справка	ОМСУ, муниципальные (городские) методические службы (далее – ММЦ (ГМЦ))
1.8.	Проведение мониторинга муниципальных программ по развитию системы профилактики	сентябрь 2022 г., сентябрь 2023 г.	аналитическая справка	заместитель министра образования и науки края – начальник управления, доп.полнительного образования и	разработка адресных рекомендаций для образовательных организаций по профилактической работе	декабрь 2022 г., декабрь 2023 г.	адресные рекомендации	ОМСУ, руководители образовательных организаций

1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.9	Проведение мониторинга рабочих программ воспитания	декабрь 2022 г., декабрь 2023 г.	аналитическая справка	заместитель министра образования и науки края – начальник управления, доп.полнительного образования и детского отдыха, ХК ИРО	корректировка рабочих программ воспитания	апрель 2022 г., апрель 2023 г.	актуализированные рабочие программы воспитания	ОМСУ, руководитель образовательных организаций, включая ПОО
2.	Региональная программа развития системы управления качеством образования и синхронизированные с ней муниципальная и институциональная программы развития системы управления качеством образования							
2.1.	Красной методический онлайн-семинар по разработке муниципальной программы развития системы управления качеством образования для ОМСУ (управленческих команд)	май 2022 г.	проекты муниципальных программ развития системы управления качеством образования	заместитель министра, ХК ИРО	методический семинар для руководителей образовательных организаций (управленческих команд) по разработке институциональной программ развития системы управления качеством образования	май 2022 г.	проекты институциональных программ	ОМСУ, ХК ИРО, ММЦ (ГМЦ)
2.2.	Разработка и утверждение региональной программы развития системы управления качеством образования	апрель 2022 г.	региональная программа развития системы управления качеством образования	министр образования и науки края, заместители министра, начальник управления правовой работы и организации государственного закупок министерства, РЦОКО, ХК ИРО	разработка и утверждение муниципальной и институциональной программ развития системы управления качеством образования	апрель – июнь 2022 г.	муниципальная и институциональная программы развития системы управления качеством образования	ОМСУ, руководители образовательных организаций

1	2	3	4	5	6	7	8	9
2.3.	Проведение мероприятий, направленных на развитие внутренней системы оценки качества образования (далее – ВСОКО), включая использование результатов ВСОКО	в течение года	методические рекомендации по развитию и использованию результатов ВСОКО для управления качеством образования	ХК ИРО	проведение мероприятий, направленных на развитие ВСОКО, включая использование результатов ВСОКО	в течение года	методические рекомендации	ОМСУ, ММЦ (ГМЦ)
2.4.	Проведение коллегии "О повышении эффективности управления системой образования Хабаровского края"	30 марта 2022 г.	обсуждение результатов мотивирующего мониторинга, проекта региональной программы развития системы управления качеством образования	министр образования и науки края	проведение муниципальных коллегий/совещаний "О повышении эффективности управления муниципальными системами образования Хабаровского края"	апрель – июнь 2022 г.	обсуждение результатов мотивирующего мониторинга, проекта муниципальной программы развития системы управления качеством образования	ОМСУ
2.5	Проведение регионального семинара "Профилактика социальных рисков в молодежной среде"	декабрь 2022 г., декабрь 2023 г.	методические рекомендации по разработке профилактических программ	заместитель министра образования и науки края – начальник управления, доп.полнительного образования и детского от-	профилактические программы общественных организаций	март 2022 г., март 2023 г.	актуализация профилактических программ общеобразовательных организаций	ОМСУ, Центр "Психония"

1	2	3	4	5	6	7	8	9
				дыха министерства, краевое государственное автономное инициативное образовательное учреждение "Хабаровский центр развития психологии и детства "Психология" (далее – Центр "Психология")				
2.6	Актуализация региональной и муниципальных программ воспитания и социализации обучающихся	май 2022 г., март 2023 г.	утверждение муниципальных программ воспитания и социализации обучающихся	заместитель министра образования и науки края – начальник управления, доп. воспитателя, доп.				

1	2	3	4	5	6	7	8	9
3.2.	Актуализация Перечней показателей эффективности деятельности ПОО ¹ , их руководителей ПОО ²	ежегодно, май	распорядительный акт министерства	заместитель министра образования и науки края – начальник управления профессионального образования, структурные подразделения министерства	анализ ПОО и руководителей по обновленным показателям эффективности деятельности для	ежегодно, декабрь – февраль	подготовка аналитической информации	ПОО
3.3.	Проведение собеседований с руководителями ОМСУ по результатам достижения муниципальных показателей мотивирующего мониторинга	ежегодно, сентябрь	протокол поручений по итогам собеседования	министр образования и науки края	анализ деятельности по показателям мотивирующего мониторинга	ежегодно, июль, август	подготовка материала к собеседованию	ОМСУ
3.3.1.	Проведение собеседований с руководителями ПОО по результатам достижения показателей эффективности деятельности учреждений; по эффективности деятельности руководителей	ежегодно, январь, февраль	протокол заседания комиссии по оценке эффективности деятельности ПОО, протокол поручений по	министр образования и науки края, заместитель министра образования и науки края – начальник управления профессиона-	предоставление в министерство информации согласно утвержденным Перечням показателей ПОО и их руководителей	ежегодно, январь, февраль	подготовка материалов на собеседования	ПОО

¹ Перечень эффективности деятельности ПОО утвержден распоряжением министерства от 8 июня 2021 года № 721 "Об утверждении ведомственного перечня показателей эффективности деятельности профессиональных образовательных организаций, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края".

² Перечень эффективности деятельности руководителей ПОО утвержден приказом министерства от 24 декабря 2013 года № 40 "Об утверждении ведомственного перечня показателей эффективности деятельности руководителей профессиональных образовательных организаций, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края" (далее – распоряжение № 721, приказ № 40).

1	2	3	4	5	6	7	8	9
4.1.	Заключение соглашения с федеральным государственным бюджетным научным учреждением "Институт управления образования" Российской академии образования" о сотрудничестве в целях создания и функционирования стажировочных площадок для управленцев в регионе/муниципалитетах, взятых под федеральное сопровождение и контроль (далее – Соглашение)	апрель 2022 г.	исполнение пунктов Соглашения	министр образования и науки края				
4.2.	Повышение квалификации сотрудников ХК ИРО по оценке качества образования как основы управления общеобразовательной организацией для школьных управленческих команд" на базе федерального государственного бюджетного учреждения "Федеральный институт оценки качества образования"	в течение года	обучение сотрудников ХК ИРО	ХК ИРО				
4.3.	Проведение обучающих мероприятий для руководителей ОМСУ, ПОО по проектированию управленческого	2022 – 2023 годы	не менее 30 % руководителей ОМСУ,	министерство, ХК ИРО	проведение обучающих мероприятий для руководителей образовательных организаций по проектированию управленческого	2022 – 2023 годы	не менее 30 % руководителей образовательных	ОМСУ

1	2	3	4	5	6	7	8	9
	цикла по организации и проведению оценки механизмов управления качеством образования		ПОО, ежегодно		цикла по организации и проведению оценки механизмов управления качеством образования		организаций ежегодно	
4.4.	Организация внутрикорпоративного обучения в образовательных организациях по вопросам проектирования управленческого цикла по организации и проведению оценки механизмов управления качеством образования (по запросам)	2022 – 2023 годы	разработка методических рекомендаций по проведению внутрикорпоративного обучения в образовательных организациях	ХК ИРО				
4.5.	Разработка рекомендаций по использованию успешных практик управления с учетом анализа результатов мониторинга показателей оценки механизмов управления качеством образования	август 2022 г., август 2023 г.	комплект методических рекомендаций по использованию успешных практик управления	ХК ИРО	выявление успешных механизмов управления качеством образования ОМСУ, выявление профессиональных дефицитов у руководителей и специалистов ОМСУ по результатам оценки механизмов управления качеством образования	июнь 2022 г., июль 2023 г.	аналитическая справка, обобщение успешных механизмов управления качеством образования ОМСУ, направление в ХК ИРО; формирование запросов в ХК ИРО по проведению обучающих мероприятий	ОМСУ, ММЦ (ГМЦ)

1	2	3	4	5	6	7	8	9
4.6.	Организация стажировок для руководителей образовательных организаций по вопросам управления качеством образования	2022 – 2023 годы	не менее 40 % руководителей образовательных организаций	ХК ИРО, ОМСУ	направление на стажировку руководителей образовательных организаций по вопросам управления качеством образования	2022 – 2023 годы	не менее 40 % руководителей образовательных организаций	ОМСУ, ММЦ (ГМЦ)
4.7.	Развитие сетевого взаимодействия образовательных организаций по вопросам управления качеством образования	2022 – 2023 годы	100 % образовательных организаций в сетевом взаимодействии по вопросам управления качеством образования за два года	ХК ИРО, ОМСУ	контроль развития сетевого взаимодействия образовательных организаций по вопросам управления качеством образования	2022 – 2023 годы	100 % образовательных организаций в сетевом взаимодействии по вопросам управления качеством	ОМСУ, ММЦ (ГМЦ)
4.8.	Разработка и реализация адресных программ повышения квалификации на основе диагностики профессиональных дефицитов руководителей образовательных организаций	2022 – 2023 годы	разработана программа ПК на основе диагностики профессиональных дефицитов руководителей образовательных организаций	ХК ИРО	направление на адресную программу повышения квалификации руководителей образовательных организаций	2022 – 2023 годы	минимизация дефицитов	ОМСУ
4.9.	Организация обучения руководителей и ключевых групп специалистов регионального уровня по актуальным	2022 – 2023 годы	обученные руководители и ключевые специалисты	начальники управлений министерства, ХК ИРО	организация обучения руководителей и ключевых групп специалистов муниципального уровня по актуальным программам до-	в течение года	обученные руководители и ключевые специалисты	ОМСУ, ХК ИРО

1	2	3	4	5	6	7	8	9
	программам дополнительного профессионального образования повышения квалификации и профессиональной по результатам мониторинга		алисты регионального уровня		полнительного профессионального образования повышения квалификации по результатам мотивирующего мониторинга		муниципального уровня	
4.10.	Формирование системы региональных, муниципальных стажировочных площадок для личностно-профессионального развития кадрового резерва руководителей системы образования	2022 год	программы региональных, муниципальных стажировочных площадок	ХК ИРО, ОМСУ	организация сети стажировочных площадок на базе образовательных организаций для личностно-профессионального развития кадрового резерва руководителей системы образования	2022 год	сформированная сеть стажировочных площадок на базе образовательных организаций для личностно-профессионального развития кадрового резерва руководителей системы образования	специалисты ОМСУ
4.11.	Формирование системы адресной методической помощи для личностно-профессионального развития кадрового резерва руководителей системы образования	2022 год	система адресной методической помощи	ХК ИРО				

1	2	3	4	5	6	7	8	9
4.12.	Формирование системы постоянно действующих практических семинаров для личностно-профессионального развития кадрового резерва руководителей системы образования	2022 – 2023 годы, далее – постоянно	система постоянно действующих научно-практических семинаров	министерство, РЦОКО, ХК ИРО, Центр "Психология"	обеспечение участия специалистов ОМСУ, руководителей и педагогических работников образовательных организаций в научных практических семинарах для личностно-профессионального развития кадрового резерва руководителей системы образования	2022 – 2023 годы, далее – постоянно	обученные руководители и ключевые специалисты муниципального и областного институционального уровня, ПОО	ОМСУ, ПОО
4.13	Организация обучения руководителей и ключевых групп специалистов регионального уровня по актуальным вопросам воспитания	2022 – 2023 годы	обученные руководители и ключевые специалисты	министерство, ХК ИРО	организация обучения руководителей и ключевых групп специалистов по актуальным вопросам воспитания	в течение года	обученные руководители и ключевые специалисты муниципального и областного уровня, ПОО	ОМСУ, ПОО, ХК ИРО
5.	Система формирования и функционирования регионального кадрового резерва руководителей системы образования							
5.1.	Обновление кадрового резерва руководителей общеобразовательных организаций, организаций дополнительного образования, включаемого представителями от каждого муниципального образования "Команда будущего"	постоянно	списочный состав кадрового резерва	министерство	обновление кадрового резерва руководителей общеобразовательных организаций, организаций дополнительного образования, включаемого представителей от каждой образовательной организации "Команда будущего, ПОО	постоянно	списочный состав кадрового резерва	ОМСУ, ПОО
5.3.	Проведение курсов повышения квалификации для резерва руководителей	2022 год	повышение профессиональных	ХК ИРО	формирование заявок на обучение резерва. Содей-	2022 год	повышение профессиональных	ОМСУ

1	2	3	4	5	6	7	8	9
	телей общеобразовательных организаций "Развитие управленческих компетенций современного руководителя" с включением модулей стажировки в образовательных организациях края		компетенций резерва руководителей общеобразовательных организаций		ствие в организации стажировок в образовательных организациях края		компетенций резерва руководителей общеобразовательных организаций	
5.4.	Проведение курсов повышения квалификации для резерва руководителей дошкольных образовательных организаций "Особенности управления дошкольной образовательной организацией" с включением модулей стажировки в образовательных организациях края	2022 год	повышение профессиональных компетенций резерва руководителей дошкольных образовательных организаций	ХК ИРО	формирование заявок на обучение резерва. Содействие в организации стажировок в образовательных организациях края	2022 год	повышение профессиональных компетенций резерва руководителей дошкольных образовательных организаций	ОМСУ
5.5	Проведение стажировок для кадрового резерва в качестве помощника руководителя в образовательных организациях края	2022 год	обучен резерв руководителей образовательных организаций	ХК ИРО, ОМСУ	организация стажировок для кадрового резерва в качестве помощника руководителей в образовательных организациях края	2022 год	обучен резерв руководителей образовательных организаций	ОМСУ
5.6	Организация сетевого взаимодействия кадрового резерва	2022 год	вовлечено в сетевое взаимодействие 30 % представителей кадрового резерва ежегодно	ХК ИРО, ОМСУ	контроль организации сетевого взаимодействия кадрового резерва	2022 год	вовлечено в сетевое взаимодействие 100 % представителей кадрового резерва	ОМСУ

1	2	3	4	5	6	7	8	9
5.7	Вовлечение кадрового резерва в проектную и экспертную деятельность	2022 год	вовлечено в проектную и экспертную деятельность 100 % представителей кадрового резерва	ХК ИРО, РЦОКО	организация вовлечения кадрового резерва в проектную и экспертную деятельность, осуществление контроля	2022 год	вовлечено в проектную и экспертную деятельность 100% представителей кадрового резерва	ОМСУ
6.	Система информационно обеспечения региональной программы развития системы управления качеством образования							
6.1.	Разработка аналитических материалов по итогам проведения Всероссийских проверочных работ	июнь – август 2022 г., июль – август 2023 г.	аналитическая справка	РЦОКО, ХК ИРО	разработка аналитических материалов по итогам проведения Всероссийских проверочных работ	июль – август 2022 г., июль – август 2023 г.	аналитическая справка	ОМСУ, образовательные организации
6.2.	Проведение серии мероприятий по формированию позитивного отношения к вопросам объективной оценки результатов обучения и по использованию объективных результатов для управления качеством образования	2022 – 2023 годы	позитивная динамика по показателям мотивирующего мониторинга	УГРОД, образовательные организации, РЦОКО, ХК ИРО	проведение серии мероприятий по формированию позитивного отношения к вопросам объективной оценки результатов обучения и по использованию объективных результатов для управления качеством образования	2022 – 2023 годы	позитивная динамика по показателям мотивирующего мониторинга	ОМСУ, образовательные организации

Заместитель министра
образования и науки края

Зам. о.б.с.

Ю.В. Зотова

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к региональной программе
"Развитие системы управления
качеством образования
в Хабаровском крае"
на 2022 – 2023 годы

ПОКАЗАТЕЛИ

мотивирующего мониторинга органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, профессиональных образовательных организаций, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края по реализации задач государственной политики в сфере образования и молодежной политики

1. Показатели мотивирующего мониторинга органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, по реализации задач государственной политики в сфере образования и молодежной политики

№ по-ка-за-теля	Наименование показателя	Ед. из-ме-ре-ния	Характеристика показателя	Пери-одич-ность
1	2	3	4	5
1. Создание условий для достижения результатов для достижения результатов – оценка качества работы субъектов РФ по направлению, которое обеспечивает образовательные и воспитательные результаты в будущем				
П1.	Темп роста доли фонда оплаты труда педагогических работников в общем фонде оплаты труда работников образовательных организаций в муниципальном образовании	%	показатель характеризует эффективность использования финансовых ресурсов, их направление на тех, кто работает с детьми, создание условий для обеспечения роста качества образования	2 раза в год
П2.	Доля фонда оплаты труда руководящих работников в общем фонде оплаты труда работников образовательных организаций в муниципальном образовании	%	показатель характеризует повышение эффективности использования финансовых ресурсов, создание условий для обеспечения роста качества образования	2 раза в год
П3.	Отношение средней заработной платы учителей муниципальных образовательных организаций общего образования к средней заработной плате по экономике субъекта Российской Федерации (далее – РФ)	%	показатель характеризует повышение удовлетворенности учителей, создание условий для обеспечения роста качества образования	2 раза в год

1	2	3	4	5
П4.	Доля учителей муниципальных образовательных организаций общего образования, у которых средняя заработная плата не ниже средней заработной платы по экономике субъекта РФ, в общей численности учителей муниципальных образовательных организаций общего образования	%	показатель характеризует повышение удовлетворенности учителей, создание условий для обеспечения роста качества образования в субъекте РФ	2 раза в год
П5.	Темп роста количества обучающихся (воспитанники, учащиеся) в расчете на одного работника образовательных организаций в муниципальном образовании	%	показатель характеризует повышение эффективности использования финансовых ресурсов, оптимизация работников, которые не работают непосредственно с детьми	2 раза в год
П6.	Темп роста доли численности педагогических работников в общей численности работников образовательных организаций в муниципальном образовании	%	показатель характеризует эффективность использования финансовых ресурсов, их направление на тех, кто работает с детьми, создание условий для обеспечения роста качества образования	2 раза в год
П7.	Количество руководящих работников в расчете на десять педагогических работников образовательных организаций в муниципальном образовании	чел.	показатель характеризует повышение эффективности использования финансовых ресурсов, их направление на тех, кто непосредственно работает с детьми, снижение административной нагрузки на учителей	2 раза в год
П8.	Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет в общей численности педагогических работников в муниципальном образовании	%	показатель характеризует рост кадровой обеспеченности системы образования, создание комфортных условий для работы, снижение нагрузки на учителей	2 раза в год
П9.	Доля муниципальных услуг и функций в сфере образования, переведенных в электронный вид, в общем количестве муниципальных услуг и функций в сфере образования в муниципальном образовании	%	показатель характеризует повышение "цифровой зрелости" системы образования в субъекте РФ, развитие возможностей управления системой	2 раза в год
П10.	Доля общеобразовательных организаций муниципального образования, использующих информационно-коммуникационную образовательную платформу в составе федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем количестве общеобразовательных организаций в муниципальном образовании	%	показатель характеризует повышение "цифровой зрелости" системы образования в муниципальном образовании	2 раза в год

1	2	3	4	5
П11.	Численность обучающихся по адаптированным основным образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования в расчете на одного учителя-дефектолога, учителя-логопеда	чел.	показатель характеризует создание условий для образования обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, рост кадровой обеспеченности образования обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в муниципальном образовании	2 раза в год
П17.	Использование лабораторного оборудования	%	показатель характеризует повышение доли общеобразовательных организаций, предоставляющих полноценные возможности изучения естественно-научных дисциплин с включением практикумов в муниципальном образовании	1 раз в год
П18.	Использование компьютеров	%	показатель характеризует практику использования в общеобразовательных организациях муниципального образования компьютеров на уроках информатики, уровень возможности изучения информатики на основе практической работы с компьютером	1 раз в год
П19.	Объективность оценочных процедур	%	показатель характеризует уровень достоверности результатов процедур оценки качества образования федерального уровня (выпускных проверочных работ и основного государственного экзамена) в муниципальном районе	1 раз в год
П20.	Механизмы управления качеством образования в муниципальном образовании	%	показатель характеризует уровень сформированности и эффективности функционирования механизмов управления качеством образования в муниципальном образовании, в том числе наличие в системе управления образованием целей, показателей, объективных процедур мониторинга показателей, анализа результатов мониторинга, адресных рекомендаций, принятых мер и анализа эффективности принятых мер	1 раз в год

1	2	3	4	5
П21.	Аналитика и интерпретация результатов государственной итоговой аттестации	балл	показатель характеризует качество оценивания и уровень анализа результатов государственной итоговой аттестации в муниципальном образовании, повышение качества и объективности оценивания экзаменационных работ участников единого государственного экзамена (далее – ЕГЭ), содержащих анализ результатов ЕГЭ в разрезе общеобразовательных предметов	1 раз в год
2. Показатели достижения образовательных и воспитательных результатов				
П22.	Достижение минимального уровня подготовки	%	показатель характеризует качество образования, повышение доли успешных обучающихся на всех уровнях общего образования в муниципальном образовании	1 раз в год
П23.	Достижение высокого уровня подготовки	%	показатель характеризует повышение доли обучающихся с высокими результатами обучения в муниципальном образовании	1 раз в год
П24.	Образовательное равенство	%	показатель характеризует качество образования, снижение дифференциации и в результатах обучения в муниципальном образовании, снижение различий в результатах общеобразовательных организаций	1 раз в год
П25.	Функциональная грамотность	%	показатель характеризует качество образования, повышение уровня функциональной грамотности в общеобразовательных организациях муниципального образования	1 раз в год
П27.	Поступление в образовательные организации среднего профессионального образования региона	%	показатель характеризует качество профессионального образования, уровень ориентированности обучающихся на выбор конкретных специальностей, связанных с экономикой Хабаровского края; повышение доли обучающихся, ориентированных на выбор конкретных специальностей,	1 раз в год

1	2	3	4	5
			связанных с экономикой региона	
П28.	Поступление в образовательные организации высшего образования своего региона	%	показатель характеризует повышение доли обучающихся, ориентированных на выбор конкретных специальностей, связанных с экономикой региона	1 раз в год
П29.	Доля выпускников 11 классов, получивших медаль "За особые успехи в учении", которые набрали по одному из предметов ЕГЭ менее 70 баллов, в общей численности выпускников 11 классов, получивших медаль "За особые успехи в учении"	%	показатель характеризует объективность оценки образовательных результатов обучающихся в муниципальном образовании, повышение объективности оценки образовательных результатов обучающихся	1 раз в год
П30.	Доля победителей и призеров регионального этапа Всероссийской олимпиады школьников 9 – 11 классов в муниципальном образовании, от общего количества школьников 9 – 11 классов в муниципальном образовании	%	показатель характеризует качество общего образования, развитие способностей и талантов обучающихся в муниципальном образовании	1 раз в год
П31.	Доля общеобразовательных организаций в муниципальном образовании, в которых обучаются победители и призеры регионального этапа Всероссийской олимпиады школьников, в общем количестве общеобразовательных организаций в муниципальном образовании	%	показатель характеризует снижение дифференциации в качестве образования между школами, стимулирование повышать качество общего образования, развивать способности и таланты обучающихся в каждой образовательной организации в муниципальном образовании	1 раз в год
П33.	Количество участников национального чемпионата профессионального мастерства для лиц с ограниченными возможностями Абилимфикс в расчете на 100 студентов профессиональных образовательных организаций и школьников 8 – 11 классов с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов, инвалидов в муниципальном образовании	ед.	показатель характеризует создание возможностей для детей с ограниченными возможностями здоровья и детей инвалидов, их конкурентоспособность на рынке труда в муниципальном образовании	1 раз в год
П34.	Доля детей в возрасте от 5 до 18 лет, охваченных дополнительным образованием, в общей численности детей в возрасте от 5 до 18 лет в муниципальном образовании	%	показатель характеризует развитие способностей и талантов обучающихся, развитие возможностей для успешной самореализации в муниципальном образовании	2 раза в год
П35.	Количество правонарушений, совершенных несовершеннолетними	ед.	показатель характеризует качество воспитательной работы в субъекте РФ	1 раз в год

1	2	3	4	5
	жителями, в расчете на 1000 несовершеннолетних жителей в субъекте РФ			
П35.	Доля несовершеннолетних, проживающих в муниципальном образовании, совершивших правонарушения, от общего количества несовершеннолетних, проживающих в муниципальном образовании	%	показатель характеризует качество воспитательной работы в муниципальном образовании	2 раза в год
3. Организация рабочих процессов				
П38.	Кассовое исполнение по использованию межбюджетных трансфертов, предоставляемых муниципальному образованию	%	показатель характеризует качество административной работы органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования (далее – ОМСУ)	1 раз в квартал
П39.	Использование предельных объемов финансирования в соответствии с заявками муниципального образования, включенными в кассовый план	%	повышение качества административной работы ОМСУ	1 раз в квартал
П40.	Количество региональных проектов, в которых муниципальное образование принимает участие	балл	повышение качества административной работы ОМСУ	1 раз в квартал
П43.	Доля общеобразовательных организаций в муниципальном образовании, обучающиеся которых приняли участие в социально-психологическом тестировании на выявление рисков употребления наркотических средств и психотропных веществ, в общем числе общеобразовательных организаций в муниципальном образовании	%	показатель характеризует качество административной работы ОМСУ	1 раз в год
П44.	Доля обучающихся общеобразовательных организаций в муниципальном образовании, принявших участие в социально-психологическом тестировании на выявление рисков употребления наркотических средств и психотропных веществ, в общей численности обучающихся общеобразовательных организаций в муниципальном образовании, которые могли принять участие в данном тестировании	%	показатель характеризует качество административной работы ОМСУ	1 раз в год
П45.	Доля слушателей муниципального образования, прошедших итоговую диагностику модульного курса повышения квалификации по формированию функциональной грамотности, в общей численности	%	показатель характеризует качество административной работы ОМСУ, снижение профессиональных дефицитов педагогических работ-	2 раза в квартал

1	2	3	4	5
	слушателей, заявленных на курс от муниципального образования		ников в области предметных, методических компетенций и умений по формированию функциональной грамотности обучающихся	
П47.	Доля слушателей муниципального образования, прошедших обучение по программам из федерального реестра образовательных программ дополнительного профессионального образования (далее – ДПО), в общей численности слушателей муниципального образования, прошедших программы повышения квалификации	%	показатель характеризует качество административной работы ОМСУ, охват слушателей программами ДПО, соответствующими современным требованиям	1 раз в квартал
П48.	Отношение численности детей в возрасте от 1,5 до 7 лет, получающих дошкольное образование в текущем году, к сумме численности детей в возрасте от 1,5 до 7 лет, получающих дошкольное образование в текущем году, и численности детей в возрасте от 1,5 до 7 лет, находящихся в очереди на получение в текущем году дошкольного образования в муниципальном образовании	%	показатель характеризует качество формирования показателей, требования к которым установлены Порядком взаимодействия региональной государственной информационной системы доступности дошкольного образования с федеральной государственной информационной системой доступности дошкольного образования (приказ Министерства просвещения РФ от 21 августа 2020 г. № 425)	2 раза в год
П49.	Эффективность организационно-технологического обеспечения проведения единого государственного экзамена (далее – ЕГЭ)	балл	показатель характеризует качество административной работы ОМСУ, обеспечение технологической, кадровой, организационной готовности к проведению ЕГЭ	1 раз в год
П50.	Ведение информационных систем Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки (далее – Рособрнадзор)	балл	показатель характеризует качество административной работы ОМСУ, повышение качества ключевых для системы образования информационных ресурсов	1 раз в год
П51.	Доля обучающихся, по которым осуществляется ведение цифрового профиля	%	показатель характеризует повышение "цифровой зрелости" системы образования в муниципальном образовании	1 раз в квартал
П52.	Доля обучающихся, которым предложены рекомендации по повышению качества обучения и формированию индивидуальных траекторий с использованием данных цифрового портфолио обучающегося	%	показатель характеризует повышение "цифровой зрелости" системы образования в муниципальном образовании	1 раз в квартал

1	2	3	4	5
П53.	Доля педагогических работников, получивших возможность использования верифицированного цифрового образовательного контента и цифровых образовательных сервисов	%	показатель характеризует повышение "цифровой зрелости" системы образования в муниципальном образовании	1 раз в квартал
П54.	Доля обучающихся, имеющих возможность бесплатного доступа к верифицированному цифровому образовательному контенту и сервисам для самостоятельной подготовки	%	показатель характеризует повышение "цифровой зрелости" системы образования в муниципальном образовании	1 раз в квартал
П55.	Доля заданий в электронной форме для учащихся, проверяемых с использованием технологий автоматизированной проверки	%	показатель характеризует повышение "цифровой зрелости" системы образования в муниципальном образовании	1 раз в квартал

2. Показатели мотивирующего мониторинга профессиональных образовательных организаций, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края (далее – ПОО)

№ показателя	Наименование показателя	Ед. измерения	Характеристика показателя	Периодичность
1	2	3	4	5
1. Создание условий для достижения результатов для достижения результатов – оценка качества работы субъектов РФ по направлению, которое обеспечивает образовательные и воспитательные результаты в будущем				
П1.	Темп роста доли фонда оплаты труда педагогических работников в общем фонде оплаты труда работников ПОО	%	показатель характеризует эффективность использования финансовых ресурсов ПОО, создание условий для обеспечения роста качества образования	1 раз в год
П2.	Доля фонда оплаты труда руководящих работников в общем фонде оплаты труда работников ПОО	%	показатель характеризует повышение эффективности использования финансовых ресурсов ПОО, создание условий для обеспечения роста качества образования	1 раз в год
П5.	Темп роста количества обучающихся в расчете на одного работника ПОО	%	показатель характеризует повышение эффективности использования финансовых ресурсов ПОО, оптимизацию работников, которые не работают непосредственно с обучающимися	1 раз в год
П6.	Темп роста доли численности педагогических работников в общей численности работников ПОО, процент	%	показатель характеризует эффективность использования финансовых ресурсов ПОО, их направление на	1 раз в год

1	2	3	4	5
			тех, кто работает с обучающимися, создание условий для обеспечения роста качества образования	
П7.	Количество руководящих работников в расчете на 10 педагогических работников в ПОО	чел.	показатель характеризует повышение эффективности использования финансовых ресурсов ПОО, их направление на тех, кто непосредственно работает с обучающимися, снижение административной нагрузки на педагогических работников в ПОО	1 раз в год
П8.	Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет в общей численности педагогических работников ПОО	%	показатель характеризует рост кадровой обеспеченности ПОО, создание комфортных условий для работы, снижение нагрузки на преподавателей и мастеров производственного обучения	1 раз в год
П12.	Уровень соответствия профессионального образования ПОО потребностям экономики Хабаровского края	балл	показатель характеризует уровень синхронизации системы подготовки кадров в ПОО с потребностями рынка труда Хабаровского края, в том числе для малого и среднего предпринимательства	1 раз в год
П13.	Доля внебюджетных средств в общем объеме финансирования ПОО	%	показатель характеризует качество и востребованность профессионального образования, повышение финансовой устойчивости ПОО	1 раз в год
П14.	Доля средств ПОО, полученных по договорам об оказании образовательных услуг, заключенным с предприятиями и организациями, в целях повышения квалификации, профессиональной подготовки и переподготовки работников учреждения, в общем объеме финансирования ПОО	%	показатель характеризует востребованность профессионального образования у работодателей, повышение финансовой устойчивости ПОО	1 раз в год
П15.	Доля преподавателей и мастеров производственного обучения в ПОО, прошедших повышение квалификации в рамках федерального проекта "Молодые профессионалы"	%	показатель характеризует повышение качества профессионального образования в ПОО, соответствие уровня педагогов современным требованиям	1 раз в год
П16.	Организация в ПОО работы по повышению квалификации преподавателей и мастеров производственного обучения в рамках федерального проекта "Молодые профессионалы"	балл	показатель характеризует повышение качества профессионального образования в ПОО, соответствие уровня педагогов современным требованиям	1 раз в год

1	2	3	4	5
2. Показатели достижения образовательных и воспитательных результатов				
П27.	Поступление в ПОО	%	показатель характеризует качество профессионального образования, уровень ориентированности обучающихся на выбор конкретных специальностей, связанных с экономикой Хабаровского края; повышение доли обучающихся, ориентированных на выбор конкретных специальностей, связанных с экономикой региона	1 раз в год
П32.	Количество медалей, полученных обучающимися ПОО на национальном чемпионате "Молодые профессионалы" (WorldSkills Russia)	ед.	показатель характеризует качество профессионального образования, конкурентоспособность выпускников ПОО на рынке труда в Хабаровском крае	1 раз в год
П33.	Количество участников национального чемпионата профессионального мастерства для лиц с ограниченными возможностями Абилимпис в общей численности обучающихся ПОО с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов, инвалидов	ед.	показатель характеризует создание возможностей для детей с ограниченными возможностями здоровья и детей инвалидов, их конкурентоспособность на рынке труда Хабаровского края	1 раз в год
П34.	Доля обучающихся в возрасте до 18 лет, охваченных дополнительным образованием, в общей численности обучающихся в возрасте до 18 лет в ПОО	%	показатель характеризует развитие способностей и талантов обучающихся, развитие возможностей для успешной самореализации в ПОО	1 раз в год
П35.	Количество правонарушений, совершенных несовершеннолетними обучающимися ПОО	ед.	показатель характеризует качество воспитательной работы в ПОО	1 раз в год
П36.	Доля обучающихся ПОО, продемонстрировавших по итогам демонстрационного экзамена уровень, соответствующий национальным или международным стандартам	%	показатель характеризует качество профессионального образования в ПОО, образовательные результаты студентов, конкурентоспособность выпускников ПОО на рынке труда Хабаровского края	1 раз в год
П37.	Доля выпускников ПОО, занятых по виду деятельности и полученным компетенциям, в общей численности выпускников ПОО	%	показатель характеризует возможности выпускника ПОО по окончании обучения по программе средних профессиональных организаций осуществлять трудовую и иную профессиональную деятельность (в форме индивидуального предпринимательства, самозанятости)	1 раз в год

1	2	3	4	5
			ети) на рынке труда на основе полученных им в период обучения общих и профессиональных компетенций	
3. Организация рабочих процессов				
П40.	Участие ПОО в реализации региональных проектов	балл	показатель характеризует повышение качества административной работы ПОО	1 раз в год
П44.	Доля обучающихся ПОО, принявших участие в социально-психологическом тестировании на выявление рисков употребления наркотических средств и психотропных веществ, в общей численности обучающихся ПОО, которые могли принять участие в данном тестировании	%	показатель характеризует качество административной работы ПОО	1 раз в год
П50.	Ведение в ПОО информационных систем Рособрназора (Федеральной информационной системы обеспечения проведения государственной итоговой аттестации обучающихся, освоивших основные образовательные программы основного общего и среднего общего образования, и приема граждан в образовательные организации для получения среднего профессионального и высшего образования и региональных информационных системах обеспечения проведения государственной итоговой аттестации обучающихся, освоивших основные образовательные программы основного общего и среднего общего образования)	балл	показатель характеризует качество административной работы ПОО, повышение качества ключевых для системы образования информационных ресурсов	1 раз в год

Заместитель министра
образования и науки края

Зотова

Ю.В. Зотова