



**ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ
ТУГУРО-ЧУМИКАНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
Хабаровского края**

ПРИКАЗ

31.03.2023 № 57

с. Чумикан

Об утверждении муниципальной программы «Развитие системы управления качеством образования в Тугуро-Чумиканском муниципальном районе на 2022-2023 годы»

В соответствии с распоряжением министерства образования и науки Хабаровского края от 20.04.2022 № 467 «Об утверждении региональной программы «Развитие системы управления качеством образования в Хабаровском крае на 2022 - 2023 годы»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемую муниципальную программу «Развитие системы управления качеством образования в Тугуро-Чумиканском муниципальном районе на 2022 - 2023 годы» (далее-Программа)

2. Специалистам отдела образования администрации Тугуро-Чумиканского муниципального района, руководителям образовательных учреждений обеспечить выполнение мероприятий Программы.

3. Руководителям образовательных учреждений:

3.1. В срок до 01.09.2022 года разработать программы образовательных организаций по управлению качеством образования на 2022 - 2023 годы, синхронизированные с Программой.

3.2. Разместить программы на официальных сайтах образовательных учреждений.

4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Начальник отдела образования

Ю.А. Божок

УТВЕРЖДЕНА
приказом отдела образования
администрации
муниципального района
от 103.2023 № 57

Муниципальная программа
«Развитие системы управления качеством образования в Тугуро-
Чумиканском муниципальном районе»

Паспорт

муниципальной программы «Развитие системы управления качеством

Наименование Программы	Развитие системы управления качеством образования в Тугуро-Чумиканском муниципальном районе
1	2
Сроки реализации Программы	2022 – 2023 годы
Ответственный исполнитель Программы	Отдел образования администрации Тугуро-Чумиканского муниципального района
Соисполнители Программы, участники Программы	образовательные учреждения муниципального района
Основания разработки Программы	для Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 "О национальных целях и стратегических 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 государственной программы Российской Федерации "Развитие образования"; Постановление Правительства Российской Федерации от 5 августа 2013 г. № 662 "Об осуществлении мониторинга 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"; 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

1	2
	<p>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</p>
Цель Программы	<p>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</p>
Задачи Программы	<p>развитие системы управления на основе данных, согласованной на всех уровнях управления образованием;</p> <p>повышение качества образования за счет развития механизмов управления качеством образования;</p> <p>совершенствование системы анализа, интерпретации и использования результатов мониторинговых процедур руководителями и ключевыми группами специалистов сферы образования;</p> <p>совершенствование управленческих механизмов для обеспечения доступного и качественного общего, дополнительного образования;</p> <p>совершенствование систем управленческих мероприятий, синхронизирующих деятельность по управлению качеством общего, дополнительного образования на муниципальном уровне управления образованием:</p> <ul style="list-style-type: none"> - система муниципальных, институциональных программ развития управления качеством образования, синхронизированных с федеральной программой развития системы управления качеством образования; - система мониторинга эффективности управления качеством образования на муниципальном и институциональном уровнях; - система повышения квалификации руководителей и специалистов отдела образования; - система формирования и функционирования кадрового резерва руководителей образовательных организаций;

1	2
<p>Основные мероприятия Программы</p>	<p>- система процедур согласования назначения руководителей отдела образования; - система информационно-аналитического обеспечения муниципальной программы развития системы управления качеством образования</p> <p>мероприятия определены "дорожной картой" развития системы управления качеством образования Тугуро-Чумиканского муниципального района на 2022 – 2023 годы (приложение № 1 к Программе)</p>
<p>Показатели мотивирующего мониторинга</p>	<p>показатели утверждены приказом отдела образования (приложение №2 к Программе)</p>
<p>Ожидаемые результаты реализации государственной Программы</p>	<p>развитие системы управления качеством образования на основе данных на всех уровнях образования: использование и интерпретация данных и результатов мониторинговых процедур в системе анализа руководителями и ключевыми группами специалистов сферы образования;</p> <p>повышение управленческой культуры руководителей образовательных организаций путем обучения муниципальных и школьных управленческих команд;</p> <p>удовлетворенность обучающихся учебными успехами, уровнем готовности к выбору профессиональной деятельности;</p> <p>совершенствование муниципальных управленческих механизмов для повышения качества образования;</p> <p>распространение лучших практик управления качеством образования на муниципальном и институциональном уровнях;</p> <p>- синхронизация региональной, муниципальных и институциональных программ развития управления качеством образования с федеральной программой развития системы управления качеством образования;</p> <p>- совершенствование системы мониторинга эффективности управления качеством образования на региональном, муниципальном и институциональном уровнях;</p> <p>- создание системы формирования и функционирования кадрового резерва руководителей сферы образования муниципального и институционального уровней;</p> <p>- разработка процедур согласования назначения руководителей органов управления образованием регионального и муниципального уровней;</p> <p>- создание системы информационно-аналитического обеспечения региональной и муниципальных программ развития системы управления качеством образования</p>
<p>Эффекты Программы, достигаемые при осуществлении управления на основе данных</p>	<p>повышение качества управленческой деятельности за счет ее целенаправленности и адресности;</p> <p>повышение уровня удовлетворенности качеством образовательных услуг;</p> <p>повышение эффективности деятельности отдела образования администрации Тугуро-Чумиканского муниципального района, путем определения стратегических направлений на основе мониторинга и анализа данных о состоянии системы образования</p>

1	2
	(мотивирующего мониторинга); обеспечение качества подготовки выпускников школ 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 района, 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 Тугуро-Чумиканский муниципальный район находится в красной зоне (42,37 баллов).

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, необходимостью 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

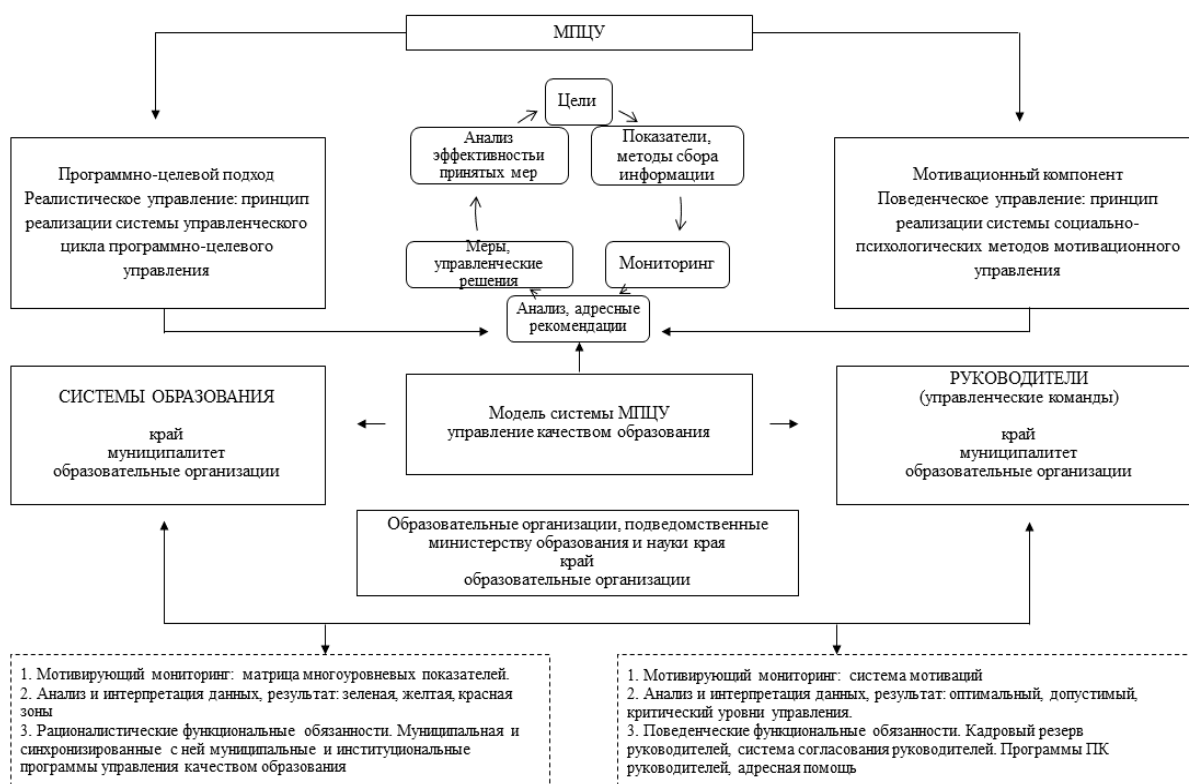


Рис. 2. Модель системы управления качеством на основе МППУ

Компоненты системы МППУ 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;

- установления необходимых и достаточных целей управления качеством образования, как внутренних мотиваторов к самоактуализации субъектов управления образованием;

- повышение оперативности реализации муниципальной программы, 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 общего и дополнительного образования

Результаты мотивирующего мониторинга деятельности отдела образования являются информационным обеспечением системы управления качеством общего, дополнительного образования 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, 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.

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:

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

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:

$$\text{Средний балл по П(1,2,3)}^3 = \frac{\sum_{k=0}^n \text{баллов по К1,2,3}^4}{\text{Количество показателей в П(1,2,3)}}$$

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

² П¹ – показатель 1

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

⁴ К1,2,3 – показатель мотивирующего мониторинга муниципального образования в одном из трех основных направлений

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.)
Желтая зона (субъекты Российской Федерации, получившие по	допустимый уровень: в основном соответствующий задачам управления по достижению целей, допускается учет влияния

результатам мотивирующего мониторинга (46 баллов)	–	58	условий на количественные и качественные показатели (при безусловном сохранении необходимости решения всех задач)
Красная зона (субъекты Российской Федерации, получившие результаты мотивирующего мониторинга (0 баллов))	–	45	критический уровень: не соответствующий задачам управления, позволяет принимать решение о дополнительном детальном мониторинге с целью выявления проблемных характеристик действующих кадровых ресурсов и применяемых моделей управления

Анализ направлений показателей мотивирующего мониторинга муниципалитетов (образовательных организаций) и его результаты формируются по аналогии с уровнем субъектов РФ.

2.4. Формирование и развитие системы управления качеством образования на основе методологии

Методология определяет систему показателей эффективности применяемых моделей управления образованием и деятельности руководителей, позволяя выносить суждения об эффективности каждой образовательной системы (региональной, муниципальной, институциональной), их руководителей и управленческих команд.

МПЦУ позволяет сформировать содержание и последовательность действий, которые могут гарантировать достижение цели формирования системы управления качеством образования, а также решить вопрос о выборе способов осуществления такой деятельности по четырем направлениям.

Первое направление – формирование единого образовательного пространства Тугуро-Чумиканского муниципального района в направлении синхронизации системы управления: разработка и/или выявление с последующим внедрением действенных успешных моделей управления качеством образования с учетом специфики региона, муниципалитетов, образовательных организаций, формализация и распространение лучших практик на федеральных, региональных, муниципальных стажировочных площадках.

Синхронизация Программы с федеральной программой развития системы управления качеством образования и синхронизированных с ними муниципальных и институциональных программ.

Разработка на основе результатов проведенного анализа адресных рекомендаций для муниципалитета, образовательных организаций. На основе результатов анализа данных принимаются меры и управленческие решения, направленные на достижение поставленных целей с учетом выявленных проблемных областей.

Основной механизм управления качеством образования в крае и в муниципальном районе – проектное управление на основе анализа данных о системе управления образованием.

На региональном уровне для решения задач управления качеством образования реализуются краевые проекты, содержащие показатели мотивирующего 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 муниципальном уровне применяются следующие меры поддержки:

- участие в курсах повышения квалификации с использованием региональных и муниципальных стажировочных площадок;
- адресное методическое сопровождение руководителей и школьных команд;
- построение индивидуальной траектории по развитию отдельных компетенций руководителей и/или управленческих команд;
- тиражирование наиболее успешных практик;
- совершенствование деятельности отдела образования администрации муниципального района 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 Тугуро-Чумиканского муниципального района.

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) участие в обеспечении функционирования системы согласования назначения руководителей муниципальных образовательных организаций;

2) участие в обеспечении функционирования механизма территориального и уровневого распределения руководителей в сфере образования, состоящих в кадровом резерве учетом качества образования.

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, предоставленных 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 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 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 муниципальном образовании, определяющего степень сформированности и эффективность функционирования механизмов управления качеством образования, проводится как отношение результата 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.

3. Система повышения квалификации эффективности управления качеством образования на муниципальном и институциональном уровнях

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

Участие в обеспечении функционирования системы повышения квалификации руководителей учреждений, специалистов отдела образования.

Концепция формирования кадрового резерва руководителей учреждений системы образования города, включая модель формирования и использования кадрового резерва руководителей образовательных организаций.

Задачами формирования резерва являются:

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

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

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

г) формирование современного компетентного профессионального сообщества руководителей сферы образования муниципального района.

Конкурсный отбор на включение в резерв руководителей (далее конкурсный отбор) объявляется администрацией Тугуро-Чумиканского муниципального района не реже одного раза в два года и проводится в соответствии с нормативно-правовыми документами муниципалитета.

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

6. Система процедур согласования назначения руководителей муниципальных образовательных организаций.

Порядок согласования кандидатур на должность руководителя муниципальной общеобразовательной организации, утвержден распоряжением Министерства образования и науки Хабаровского края от 21 июня 2021 г. № 776.

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 городе 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 в муниципалитете, а также образовательных организациях 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 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 муниципальной системы 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 и организационно-методическое сопровождение олимпиадных мероприятий);

- повышение квалификации руководящих и педагогических работников образовательных организаций района в рамках реализации

- 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 Тугуро-Чумиканском муниципальном районе по трекам:

- реализация 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 муниципальной 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 отдела образования и подведомственных учреждений;

- проведение информационно-просветительских мероприятий с педагогической общественностью и руководителями образовательных организаций.

9. "Дорожная карта" развития системы управления качеством образования в Тугуро-Чумиканском муниципальном районе.

Основные мероприятия реализации Программы определены "Дорожной картой" развития системы управления качеством образования в Тугуро-Чумиканском муниципальном районе (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 краевых проектов.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

к муниципальной программе
"Развитие системы управления
качеством образования
в Тугуро-Чумиканском муниципальном районе Хабаровского края"
на 2022 – 2023 годы

ДОРОЖНАЯ КАРТА

развития системы управления качеством образования Тугуро-Чумиканского муниципального района на 2022 – 2023 годы

№ п/п	Ключевые мероприятия (содержание деятельности) муниципального уровня	Сроки исполнения	Конечный результат реализации мероприятий	Ответственный исполнитель
1	Аналитическая деятельность, включая анализ эффективности принятых мер, управленческие решения, планирование деятельности			
1.1.	Анализ и интерпретация данных по результатам мотивирующего мониторинга и оценка деятельности отдела образования администрации Тугуро-Чумиканского муниципального района (далее – отдел образования). Выработка управленческих решений.	апрель 2022 г., далее – по мере проведения мониторингов	аналитическая справка	Отдел образования
1.2.	Разработка на основе результатов проведенного анализа, адресных рекомендаций для образовательных учреждений	апрель 2022 г., далее – по мере проведения мониторингов	адресные рекомендации для образовательных учреждений	Отдел образования
1.3.	Корректировка муниципальной, институциональной "дорожной карты" развития системы управления качеством образования с учетом методологии формирования системы управления качеством образования, мероприятий по повышению показателей мотивирующего мониторинга на муниципальном и институциональных уровнях	не позднее 1 февраля 2023 г., далее – ежегодно	муниципальные, институциональные "дорожные карты" развития системы управления качеством образования	Отдел образования, руководители образовательных учреждений
1.4.	Организация независимого наблюдения при проведении оценочных процедур (ВПр, ГИА, НИКО и т.д.)	в соответствии с расписанием проведения оценочных процедур	Контроль за проведением процедур	Отдел образования, руководители образовательных учрежде-

				ний
1.5.	Организация работы в образовательных учреждениях с претендентами на получение медали "За особые успехи в учении"	2022-2023	уменьшение доли выпускников, награжденных медалью "За особые успехи в учении", получивших низкие результаты на ГИА	Отдел образования, руководители образовательных учреждений
1.6.	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	Отдел образования
1.7.	Разработка адресных рекомендаций для образовательных учреждений по профилактической работе	декабрь 2022 г., декабрь 2023 г.	Адресные рекомендации	Отдел образования, руководители образовательных учреждений
1.8	Корректировка рабочих программ воспитания	апрель 2022 г., апрель 2023 г.	актуализированные рабочие программы воспитания	Отдел образования, руководители образовательных учреждений
2	Мероприятия для разработки и реализации муниципальной программы развития системы управления качеством образования			
2.1.	Методический семинар для руководителей образовательных учреждений (управленческих команд) по разработке программ развития системы управления качеством образования ОО	май 2022 г.	Проекты институциональных программ	Отдел образования, руководители образовательных учреждений
2.2.	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	Отдел образования, руководители образовательных учреждений
2.3	Проведение мероприятий, направленных на развитие ВСОКО, включая использование результатов ВСОКО	в течение года	методические рекомендации	Отдел образования, руководители образовательных учреждений
2.4	Обеспечение участия на коллегиях/совещаниях "О повышении эффективности управления муници-	апрель - июнь 2022 г.	Обсуждение результатов мотивирующего	Отдел образования, руководители образо-

	пальными системами образования Хабаровского края"		мониторинга, проекта муниципальной программы развития системы управления качеством образования	вательных учреждений
2.5	Участие в региональном семинаре по профилактике социальных рисков в молодежной среде	март 2022 г., март 2023 г.	Актуализация профилактических программ образовательных учреждений	Психология
2.6	Актуализация муниципальных программ воспитания и социализации обучающихся	май - июнь 2022 г., май 2023 г.	Актуализация региональной и муниципальной программ воспитания и социализации обучающихся	Отдел образования, руководители образовательных учреждений
3	Муниципальная система мониторинга эффективности управления качеством образования			
3.1.	Анализ деятельности по показателям мотивирующего мониторинга	ежегодно, июль, август	подготовка материала к собеседованию	Отдел образования, руководители образовательных учреждений
3.2.	Анализ деятельности по результатам мониторинга эффективности деятельности руководителей, реализующих АООП	ежегодно, август	подготовка материала к собеседованию	Отдел образования, руководители образовательных учреждений
3.3.	Анализ деятельности учреждений по профессиональной ориентации обучающихся с ОВЗ	ежегодно, август	подготовка материала к собеседованию	Отдел образования, руководители образовательных учреждений
3.4.	Анализ достижения показателей региональной программ воспитания и социализации обучающихся	ежегодно, ноябрь	подготовка материала к собеседованию	Отдел образования, руководители образовательных учреждений
4	Система повышения квалификации руководителей и ключевых групп специалистов органов управления образованием муниципального уровня			
4.1.	Содействие в организации муниципальных стажировочных площадок	ежегодно	функционирование стажировочных площадок	Отдел образования, руководители образовательных учреждений
4.2.	Проведение обучающих мероприятий для руково-	2022 - 2023 годы	не менее 30 % руково-	Отдел образования,

	дителей образовательных учреждений по проектированию управленческого цикла по организации и проведению оценки механизмов управления качеством образования		дителей образовательных учреждений ежегодно	руководители образовательных учреждений
4.3.	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	Получение свидетельств о прохождении обучения	Отдел образования, руководители образовательных учреждений
4.4	Выявление успешных механизмов управления качеством образования отдела образования, выявление профессиональных дефицитов у руководителей и специалистов отдела образования по результатам оценки механизмов управления качеством образования	июнь 2022 г., июнь 2023 г.	аналитическая справка, обобщение успешных механизмов управления качеством образования ОМСУ, направление в ХК ИРО-	Отдел образования, руководители образовательных учреждений
4.5.	Направление на стажировку руководителей образовательных организаций по вопросам управления качеством образования	2022 - 2023 годы	не менее 40 % руководителей образовательных организаций	Отдел образования, руководители образовательных учреждений
4.6.	Контроль развития сетевого взаимодействия образовательных организаций по вопросам управления качеством образования	2022 -2023 годы	100 % образовательных организаций в сетевом взаимодействии по вопросам управления качеством	Отдел образования, руководители образовательных учреждений
4.7.	Направление на адресную программу повышения квалификации руководителей образовательных учреждений	2022 - 2023 годы	Минимизация дефицитов	Отдел образования
4.8	Организация обучения руководителей и ключевых групп специалистов муниципального уровня по актуальным программам дополнительного профессионального образования повышения квалификации по результатам мотивирующего мониторинга	в течение года	обученные руководители и ключевые специалисты отдела образования	Отдел образования, ХК ИРО
4.9.	Формирование системы адресной методической помощи для личностно-профессионального развития кадрового резерва руководителей системы об-	2022 год	система адресной методической помощи	специалисты отдела образования

	разования			
4.10	Обеспечение участия специалистов отдела образования, руководителей и педагогических работников образовательных учреждений в научно-практических семинарах для личностно-профессионального развития кадрового резерва руководителей системы образования	2022 -2023 годы, далее - постоянно	обученные руководители и ключевые специалисты отдела образования	Отдел образования
4.11	Организация обучения руководителей и ключевых групп специалистов по актуальным вопросам воспитания	в течение года	обученные руководители и специалисты отдела образования	Отдел образования
5	Система формирования и функционирования кадрового резерва руководителей системы образования			
5.1.	Обновление кадрового резерва руководителей образовательных учреждений, организаций дополнительного образования, включающего представителей от каждого образовательного учреждения «Команда будущего»	постоянно	списочный состав кадрового резерва	Отдел образования
5.2.	формирование заявок на обучение резерва. Содействие в организации стажировок в образовательных организациях края	2022 год	повышение профессиональных компетенций резерва руководителей общеобразовательных учреждений	Отдел образования
5.3.	Формирование заявок на обучение резерва. Содействие в организации стажировок в образовательных организациях края	2022 год	повышение профессиональных компетенций резерва руководителей дошкольных образовательных учреждений	Отдел образования
5.4.	Организация стажировок для кадрового резерва в качестве помощника руководителя в образовательных организациях края	2022 год	обучен резерв руководителей образовательных учреждений	Отдел образования
5.5	Контроль организации сетевого взаимодействия кадрового резерва	2022 год	вовлечено в сетевое взаимодействие 100 % представителей кадрового резерва	Отдел образования
5.6	Организация вовлечения кадрового резерва в про-	2022 год	вовлечено в проектную и	Отдел образования

	ектную и экспертную деятельность, осуществление контроля		экспертную деятельность	
6	Система информационно обеспечения муниципальной программы развития системы управления качеством образования			
6.1.	разработка аналитических материалов по итогам проведения Всероссийских проверочных работ	После проведения ВПР	аналитическая справка	Отдел образования, руководители образовательных учреждений
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	Отдел образования, руководители образовательных учреждений

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

к муниципальной программе
"Развитие системы управления
качеством образования
в Тугуро-Чумиканском муниципальном
районе"
на 2022 - 2023 годы

ПОКАЗАТЕЛИ

реализации муниципальной программы "Развитие системы управления качеством образования в Тугуро-Чумиканском муниципальном районе"
на 2022 - 2023 годы

1. Показатели реализации программы (на основе мотивирующего мониторинга органа местного самоуправления, осуществляющего управление в сфере образования, по реализации задач государственной политики в сфере образования) № показателя	Наименование показателя	Ед. изм	Характеристика показателя	Периодичность	По состоянию на 2021 год	2022 год	2023 год
1	2	3	4	5	6	7	8
1. Создание условий для достижения результатов для достижения результатов - оценка качества работы субъектов РФ по направлению, которое обеспечивает образовательные и воспитательные результаты в будущем							
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 районе	%	показатель характеризует повышение "цифровой зрелости" системы образования в субъекте РФ, развитие возможностей управления системой	1 раз в год	Всего - 10 муниципальных услуг; 3 в ЕГПУ (30%)	30%	40%

П10.	Доля общеобразовательных учреждений муниципального района, использующих информационно-коммуникационную образовательную платформу в составе федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем количестве общеобразовательных учреждений в муниципальном районе	%	показатель характеризует повышение "цифровой зрелости" системы образования	2 раза в год	75%	75%	100%
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 районе	1 раза в год	28,0	18,0	56,0
П17.	Использование лабораторного оборудования	%	показатель характеризует повышение доли общеобразовательных учреждений, предоставляющих полноценные возможности изучения естественно-научных дисциплин с включением практикумов в муниципальном районе	1 раз в год	33,3 %	35,82%	35,82%
П18.	Использование компьютеров	%	показатель характеризует практику использования в общеобразовательных учреждениях муниципального района компьютеров на уроках информатики, уровень возможности изучения	1 раз в год	100 %	34,19%	34%

			информатики на основе практической работы с компьютером				
2. Показатели достижения образовательных и воспитательных результатов							
П27.	Поступление в образовательные организации среднего профессионального образования Хабаровского края	%	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	50%	30%	50%
П28.	Поступление в образовательные организации высшего образования Хабаровского края	%	показатель характеризует повышение доли обучающихся, ориентированных на выбор конкретных специальностей, связанных с экономикой региона	1 раз в год	50%	66,67%	50%
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 районе, повышение объективности оценки образовательных результатов обучающихся	1 раз в год	50%	0%	25%
П30.	Доля победителей и призеров регионального этапа Всероссийской олимпиады школьников 9 - 11 классов в муниципальном районе, от общего количества	%	показатель характеризует качество общего образования, развитие способностей и талантов обучающихся в муни-	1 раз в год	0	0	0

	школьников 9 - 11 классов в муниципальном районе		ципальном районе				
П31.	Доля общеобразовательных учреждений в муниципальном районе, в которых обучаются победители и призеры регионального этапа Всероссийской олимпиады школьников, в общем количестве общеобразовательных учреждений в муниципальном районе	%	показатель характеризует снижение дифференциации в качестве образования между школами, стимулирование повышать качество общего образования, развивать способности и таланты обучающихся в каждом образовательном учреждении в муниципальном районе	1 раз в год	0	0	0
П33.	Количество участников национального чемпионата профессионального мастерства для лиц с ограниченными возможностями Абилимпикс школьников 8-11 классов с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов, инвалидов в муниципальном районе	ед.	показатель характеризует создание возможностей для детей с ограниченными возможностями здоровья и детей инвалидов, их конкурентоспособность на рынке труда в муниципальном орайоне	1 раз в год	13	14	15
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 районе	%	показатель характеризует развитие способностей и талантов обучающихся, развитие возможностей для успешной самореализации в муниципальном районе	2 раза в год	89,49	79,39	82,89
П35.	Доля несовершеннолетних, проживающих в муниципальном районе, совершивших правонарушения, от общего количества несовершеннолетних, проживающих в муниципальном районе	%	показатель характеризует качество воспитательной работы в муниципальном районе	2 раза в год	3,1	1,2	0,3
3. Организация рабочих процессов							
П43.	Доля общеобразовательных учреждений в муниципальном	%	показатель характеризует качество администра-	1 раз в год	100%	100%	100%

	районе, обучающиеся которых приняли участие в социально-психологическом тестировании на выявление рисков употребления наркотических средств и психотропных веществ, в общем числе общеобразовательных учреждений в муниципальном районе		тивной работы отдела образования				
П44.	Доля обучающихся общеобразовательных учреждений в муниципальном районе, принявших участие в социально-психологическом тестировании на выявление рисков употребления наркотических средств и психотропных веществ, в общей численности обучающихся общеобразовательных учреждений в муниципальном районе, которые могли принять участие в данном тестировании	%	показатель характеризует качество административной работы отдела образования	1 раз в год	93%	93,2%	94%
П45.	Доля слушателей муниципального района, прошедших итоговую диагностику модульного курса повышения квалификации по формированию функциональной грамотности, в общей численности слушателей, заявленных на курс от муниципального района	%	показатель характеризует качество административной работы отдела образования, снижение профессиональных дефицитов педагогических работников в области предметных, методических компетенций и умений по формированию функциональной грамотности обучающихся	2 раза в год	100%	100%	100%
П47.	Доля слушателей муниципального района, прошедших обучение по программам из федерального реестра образовательных программ дополнительного профес-	%	показатель характеризует качество административной работы отдела образования, охват слушателей программами	1 раз в квартал	33,3%	33,3%	33,3%

	сионального образования (далее - ДПО), в общей численности слушателей муниципального района, прошедших программы повышения квалификации		ДПО, соответствующими современным требованиям				
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 районе	%	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)	1 раз в год	0%	0%	0%
П49.	Эффективность организационно-технологического обеспечения проведения единого государственного экзамена (далее - ЕГЭ)	балл	показатель характеризует качество административной работы отдела образования, обеспечение технологической, кадровой, организационной готовности к проведению ЕГЭ	1 раз в год	405	405	405